Développement des ressources humaines Canada

EXAMEN DES PROGRAMMES VISANT À INTÉGRER LES BÉNÉFICIAIRES D'AIDE SOCIALE À LA POPULATION ACTIVE

Évaluation et exploitation des données
Politique stratégique
Décembre 1996

REMERCIEMENTS

Le présent rapport a pour but d'énoncer les enseignements tirés de nombreuses études d'évaluation portant sur une variété de programmes visant à intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active. Il a été rédigé pour Évaluation et exploitation des données par la firme BMCI Consulting Inc.

Nous désirons remercier tous ceux qui ont collaboré à ce projet en nous donnant accès aux informations pertinentes, y compris divers représentants avertis et obligeants de Développement des ressources humaines Canada, des gouvernements provinciaux, d'organismes du secteur privé, sans but lucratif et parapublics du Canada et des États-Unis, ainsi que de bibliothèques gouvernementales et universitaires. Nous leur sommes reconnaissants du temps et des efforts qu'ils nous ont consacrés et de la bonne volonté qu'ils ont mise à le faire.

Nous souhaitons qu'en regroupant une grande quantité d'informations sur ce sujet, l'étude d'évaluation facilitera la tâche de ceux qui veulent étudier cette importante question socio-économique.

TABLE DES MATIÈRES

1.0 INTRODUCTION **1**
1.1 Contexte 1
1.2 But 1
1.3 Centre d'intérêt 2
1.4 Documentation 2
1.5 Limites 3
1.6 Structure du rapport 4

2.0 VUE D'ENSEMBLE DES PROGRAMMES D'AIDE SOCIALE **5**
2.1 Évolution de l'aide sociale au Canada : historique 5
2.2 Synopsis des programmes et de leur évaluation 8
2.2.1 Programmes de formation 8
2.2.2 Aide à la recherche d'emploi 14
2.2.3 Programmes d'expérience de travail 14
2.2.4 Subventions salariales 15
2.2.5 Programmes de supplément de revenu 17
2.2.6 Services de placement 18
2.2.7 Stratégies mixtes 18

3.0 ENSEIGNEMENTS TIRÉS **22**
3.1 Résultats des programmes de formation en milieu de travail 23
3.1.1 Enseignements tirés 27
3.2 Résultats de la formation en classe 28
3.2.1 Enseignements tirés 32
3.3 Résultats des programmes de formation préalable à l'emploi 32
3.3.1 Enseignements tirés 36
3.4 Résultats des programmes de formation à l'autonomie fonctionnelle 36
3.4.1 Enseignements tirés 38
3.5 Résultats des programmes d'aide à la recherche d'emploi 38
3.5.1 Enseignements tirés 39
3.6 Résultats des programmes d'expérience de travail 39
3.6.1 Enseignements tirés 41
3.7 Résultats des subventions salariales 41
3.7.1 Enseignements tirés 45
3.8 Résultats des suppléments de rémunération 46
3.8.1 Enseignements tirés 47
3.9 Résultats des Services de placement 48
3.9.1 Enseignements tirés 49
3.10 Résultats des stratégies mixtes 50
3.10.1 Enseignements tirés 56

4.0 RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS **58**
4.1 Effets des programmes sur l'employabilité 58
4.2 Effets sur le revenu 58
4.3 Effets sur la dépendance à l'égard de l'aide sociale et le montant des prestations 64
4.4 Conclusion 64

BIBLIOGRAPHIE **67**

106-02503/

1.0 INTRODUCTION

1.1 Contexte

Depuis quelques décennies, l'escalade des déficits budgétaires et les exigences croissantes du public en vue d'une responsabilité financière accrue de la part du secteur public a amené les gouvernements à examiner et à mettre en oeuvre des mesures visant à offrir des services publics plus rentables. Les réalités financières des années 1980 et 1990, jointes à la nécessité d'une responsabilité accrue des pouvoirs publics, se sont traduites par un train de réformes qui ont amené les états du monde entier à appliquer des mesures de réduction des dépenses afin d'équilibrer leurs budgets.

Le secteur de l'aide sociale et du soutien du revenu est une des cibles les plus visibles et les plus largement examinées de ces mesures de réduction des dépenses. Face à l'accroissement constant du nombre de bénéficiaires et des charges correspondantes, les états sont de plus en plus nombreux à viser la réforme des programmes d'aide sociale comme moyen de réduire à court et à long terme leurs dépenses budgétaires.

Les dirigeants se rendent toutefois compte que pour atteindre ces objectifs de compression des dépenses, à court et à long terme, il ne suffit pas de réduire les prestations d'aide sociale ou de resserrer les critères d'admissibilité. Des méthodes innovatrices s'imposent pour réduire le nombre croissant de bénéficiaires d'aide sociale.

Les pouvoirs publics estiment que cette attaque sur deux fronts est essentielle à l'atteinte des objectifs à court et à long terme. Dans l'immédiat, le resserrement des critères d'admissibilité et l'abaissement des prestations aux bénéficiaires ralentira l'escalade des déficits budgétaires fédéraux et provinciaux. À plus long terme, un système réformé visant à réduire la dépendance persistante à l'égard des programmes de soutien de revenu et à augmenter l'autonomie des bénéficiaires réduira les besoins futurs et abaissera les charges aux comptes de soutien du revenu en permettant des économies supérieures aux dépenses initiales.

Par exemple, au Canada, à la fin des années 1980 et au début des années 1990, les ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables de l'aide sociale et du marché du travail ont conclu une entente visant à intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active. Dans le cadre de cette entente, des fonds ont été affectés à l'élaboration et à l'expansion de programmes visant à procurer aux bénéficiaires une formation ou une expérience de travail, ainsi que des incitatifs financiers pour les programmes de formation et d'expérience de travail.

En plus de modifier la concept ion et l'administration des programmes d'aide sociale, on a voulu déterminer la mesure dans laquelle ces initiatives ont été efficaces pour améliorer l'employabilité des bénéficiaires, les intégrer au marché du travail et de ce fait réduire les coûts de l'aide sociale pour les pouvoirs publics.

1.2 But

L'étude a pour but de rassembler une vaste documentation relative à l'évaluation et à l'examen de programmes conçus pour intégrer les bénéficiaires à la population active. Le présent rapport fait la synthèse des renseignements contenus dans des études

d'évaluation précédentes afin de recenser les programmes, projets pilotes et projets mis en oeuvre depuis le début des années 1980 dans le but d'améliorer l'employabilité des bénéficiaires. L'étude vise également à estimer les répercussions de ces programmes sur l'employabilité des bénéficiaires, leur autonomie et leur intégration à la population active.

En outre, lorsque nous avons pu rassembler les données nécessaires, la recherche et l'analyse effectuées dans le cadre de l'étude déterminent les conditions selon lesquelles les programmes ont été le plus efficaces, définissent les coûts et avantages relatifs associés aux programmes et énoncent les enseignements tirés des initiatives.

1.3 Centre d'intérêt

Bien que le présent rapport porte essentiellement sur le travail d'évaluation effectué pour estimer les résultats de programmes conçus et administrés par les gouvernements provinciaux du Canada, une grande partie de l'information contenue dans le document s'appuie sur des études réalisées aux États-Unis sur la transition de l'aide sociale au marché du travail.

Selon le plan d'origine, l'étude devait comprendre l'examen d'études de programmes visant à intégrer les bénéficiaires à la population active dans d'autres pays de l'OCDE. Toutefois, il a été difficile d'avoir accès à ces rapports et ils ne sont donc pas inclus dans le document.

Les enseignements tirés de ces programmes et des évaluations ultérieures faites au Canada et aux États-Unis confirment la valeur sociale de l'investissement de fonds publics dans l'amélioration de l'employabilité des bénéficiaires. En outre, il est prévu que cette base de connaissances synthétisées, qui réunit les constatations d'études réalisées au Canada et aux États-Unis sur l'intégration des bénéficiaires à la population active, fournira des jalons utiles pour la conception, l'orientation et la revitalisation futures de programmes de transition de l'aide sociale au travail qui servent l'intérêt public, offrent un soutien social suffisant à ceux qui en ont besoin et sont conformes aux grands objectifs d'orientation des gouvernements.

1.4 Documentation

Aux fins de l'étude, nous avons examiné trois types de documents. Dans le premier cas, il s'agissait d'évaluations d'un programme en particulier. Ces études avaient pour but de répondre aux questions relatives à l'atteinte des objectifs et aux répercussions de programmes et de services précis. On y examine ou évalue les résultats de programmes individuels sur les participants et sur leur expérience au sein du marché du travail. En outre, certaines des études contiennent des observations relatives au rapport coût / efficacité du programme en cause.

Le deuxième type de document examiné comprend les évaluations de processus et/ou examens de mise en oeuvre. Ces études, qui portent sur des programmes particuliers, se penchent sur l'administration et les résultats préliminaires des programmes. Les rapports portent principalement sur le succès de la mise en oeuvre et des processus du programme.

Le dernier type de document examiné dans le cadre de l'étude donne une vue d'ensemble des programmes d'aide sociale et de leurs principes directeurs, dans une optique plus théorique. Ces documents constituent en général une synthèse critique de divers programmes et services destinés aux bénéficiaires. Ils déterminent les méthodes d'aide sociale qui ont été efficaces et celles qui ne l'ont pas été, selon des schémas analytiques théori-

ques et en fonction de critères économiques et sociaux. Un grand nombre de ces publications contiennent des recommandations sur les orientations futures des programmes de soutien du revenu.

La recherche documentaire effectuée dans le cadre de la présente étude a consisté à prendre contact avec des représentants de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et des gouvernements provinciaux pour obtenir le titre d'évaluations, d'examens ou d'études de programmes visant à intégrer les bénéficiaires à la population active. Nous avons également communiqué avec des organismes du secteur privé, sans but lucratif et parapublics du Canada et des États-Unis qui étudient les programmes d'aide sociale, tels que la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), la *Manpower Demonstration Research Corporation (MDRC)* et le Conseil national du Bien- être. Nous avons également procédé à des recherches poussées en bibliothèque, au Canada et aux États-Unis, pour trouver d'autres sources d'information.

1.5 Limites

Bien que nous nous soyons efforcés de rédiger un rapport qui traduise avec exactitude un vaste éventail de programmes visant à intégrer les bénéficiaires à la population active, le lecteur doit reconnaître qu'il existe des limites inhérentes à une étude de ce type.

En premier lieu, le rapport ne constitue aucunement une étude exhaustive de toute la documentation relative à ce sujet. La recherche entreprise pour déterminer la documentation pertinente à l'étude a fait ressortir un grand nombre d'évaluations de programmes visant à améliorer l'employabilité des bénéficiaires, qui ont été effectuées pour le compte de gouvernements et qui n'ont pas encore été rendues publiques. En outre, la recherche de rapports d'évaluation a mis au jour un grand nombre de programmes qui n'ont jamais été évalués ou qui n'ont été mis en oeuvre que récemment et, en dépit de dispositions prises pour évaluer les résultats de plusieurs de ces programmes, ces résultats ne sont pas encore disponibles. En outre, bien que des dizaines de recherches antérieures sur les programmes de transition de l'aide sociale au travail aient été recensées et incorporées au présent rapport, il en existe une multitude que nous n'avons pu repérer, ou qui n'étaient pas disponibles.

La mesure dans laquelle les constatations de rapports individuels peuvent être comparées et les généralisations que l'on peut en tirer constituent une autre limite du présent rapport. Chaque programme a été conçu et mis en oeuvre dans un milieu différent. Les programmes examinés dans le cadre de notre étude visaient des groupes variés, ont été mis en oeuvre dans des conjonctures économiques différentes, et ont été conçus pour atteindre leurs objectifs par des méthodes différentes et selon divers principes directeurs.

En outre, les méthodes appliquées à l'évaluation des programmes faisant l'objet du présent rapport varient d'une étude à l'autre. Par exemple, certaines études mentionnées dans le document s'appuyaient essentiellement sur des méthodes qualitatives d'évaluation des résultats, alors que d'autres utilisaient des techniques quantitatives beaucoup plus rigoureuses. Par conséquent les renseignements contenus dans la documentation examinée relativement aux résultats ou aux coûts- avantages se prêtent difficilement à des généralisations et à des conclusions sur les résultats des programmes, leur efficacité et les enseignements qui ont pu en être tirés. De même, l'interprétation des analyses coûts-avantages est un processus complexe, surtout en raison du fait qu'elles

s'appuient sur des hypothèses diverses.

Le lecteur doit également savoir que notre examen de la documentation ne constitue pas une critique des études antérieures ou de leur rigueur méthodologique. Il s'agit plutôt d'une synthèse des renseignements contenus dans ces rapports. Nous supposons que les études que nous avons examinées traduisent avec exactitude les résultats des programmes.

Autre point important : la documentation étudiée et commentée dans le document en ce qui a trait aux programmes administrés au Canada traite principalement des programmes administrés au palier provincial.

1.6 Structure du rapport

Le rapport est divisé en trois parties. La première dresse un historique de l'évolution des programmes d'aide sociale au Canada. On y traite également des programmes récemment mis en oeuvre et évalués au Canada et aux États-Unis, ainsi que de leurs objectifs dans leur contexte historique.

La deuxième partie du rapport traite des répercussions de ces programmes relativement à l'intégration des bénéficiaires à la population active à partir des constatations énoncées dans les documents étudiés. Cette partie contient également une analyse des conditions dans lesquelles certains programmes ont été fructueux ou non. En outre, lorsque c'était possible, nous avons évalué les coûts et avantages relatifs de ces programmes.

Cette partie énonce également les enseignements tirés des expériences de programmes visant à intégrer les bénéficiaires à la population active. Ces enseignements sont fondés sur les conclusions tirées des résultats des études, ainsi que sur les synthèses et analyses ultérieures des conclusions.

La dernière partie du rapport constitue un sommaire des enseignements tirés des évaluations examinées aux fins du présent document. On y présente une vue d'ensemble des initiatives qui ont donné ou non des résultats positifs pour divers sous-groupes de participants, par type de programme. On y présente également des conclusions générales sur l'efficacité des programmes visant à intégrer les bénéficiaires à la population active.

2.0 VUE D'ENSEMBLE DES PROGRAMMES D'AIDE SOCIALE

2.1 Évolution de l'aide sociale au Canada : historique

Du début du XVII[e] siècle jusqu'à la crise économique des années 1930, la politique canadienne d'aide sociale s'inspirait des principes de la *Loi sur les pauvres* de l'époque élisabéthaine. L'aide accordée à ceux qui ne pouvaient subvenir à leurs besoins, ou s'assurer un niveau de vie suffisant après avoir épuisé leurs ressources personnelles, incombait aux paroisses, soit l'équivalent des administrations municipales actuelles. Ces administrations locales se chargeaient de fournir du travail aux personnes dans le besoin qui étaient aptes à travailler, ainsi que d'appliquer des sanctions disciplinaires aux personnes aptes au travail, mais qui refusaient de travailler. Le nombre de personnes assistées (et les engagements financiers correspondants pour assister les « pauvres ») ne constituait pas une lourde charge financière.

À cette époque, les assistés sociaux étaient habituellement les veuves, les orphelins, les vieillards ou les personnes frappées d'invalidité physique ou mentale. Ces nécessiteux étaient généralement dirigés vers des organismes de bienfaisance sous les auspices des paroisses ou des municipalités.

Au début du XX[e] siècle, à mesure que le nombre de personnes assistées augmentait en raison de l'urbanisation et de l'industrialisation, le coût de l'aide financière aux nécessiteux devint un tel fardeau pour les administrations locales que les gouvernements fédéral et provinciaux ont commencé à prendre une part croissante de responsabilité dans le soutien des pauvres. En outre, la crise économique des années 1930 a considérablement réduit l'activité de la population active, augmentant d'autant le nombre de personnes ayant besoin d'aide financière.

Comme une partie croissante de la population commençait à compter sur le soutien du revenu, les charges financières connexes ont exigé une participation croissante des gouvernements fédéral et provinciaux dans l'aide sociale. Cette participation accrue des administrations fédérale et provinciales a entraîné une modification fondamentale des modalités d'administration : le soutien du revenu, qui était jusque-là local et financé principalement au moyen de dons de charité, est devenu plus centralisé et financé à même les fonds publics.

Par ailleurs, l'intervention accrue des gouvernements fédéral et provinciaux a été officialisée par l'adoption de plusieurs lois visant à redistribuer les richesses et à protéger les moins bien nantis. En 1914, le gouvernement de l'Ontario a adopté la *Loi sur les accidents du travail*, conçue pour financer des programmes visant à subvenir aux besoins des personnes blessées au travail. La *Loi des pensions de vieillesse* de 1927 prévoyait un partage fédéral-provincial du soutien des personnes âgées démunies. Dans les années 1950, les Canadiens ont assisté à une intervention gouvernementale accrue visant à éviter les conditions économiques désastreuses de la crise. Divers groupes ont été visés par des programmes d'aide financière en vertu de lois fédérales telles que la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, la *Loi sur l'assistance-vieillesse*, la *Loi sur les aveugles*, la *Loi sur les invalides* et la *Loi sur les services de réadaptation*. En 1956, on adoptait la *Loi sur l'assistance- chômage* afin d'aider les Canadiens démunis qui ne tombaient pas sous le coup des programmes

fédéraux et provinciaux en vigueur.

En dépit de ces efforts de l'État pour assurer une nouvelle répartition du revenu, il semblait y avoir un vide législatif relativement aux programmes visant à aider les personnes aptes au travail à se passer de l'aide sociale. La plupart des programmes étaient conçus pour aider ceux que l'on estimait incapables de se faire une place sur le marché du travail et ne tenaient pratiquement pas compte des personnes considérées comme aptes au travail et qui souhaitaient réintégrer la population active.

Au cours des années 1960, on a mis en oeuvre une gamme de programmes fédéraux et provinciaux de soutien du revenu, chacun conçu pour répondre à des besoins précis. Ces initiatives d'aide au revenu, quelque peu désorganisées, visaient divers segments de la population. Toutefois, au milieu des années 1960, des négociations entre les gouvernements fédéral et provinciaux en vue de la consolidation de ces programmes ont conduit à l'adoption du « *Régime d'assistance publique du Canada* » (RAPC).

Le RAPC a institué de nouvelles modalités de partage des frais entre les gouvernements fédéral et provinciaux pour l'administration de programmes d'aide sociale pour lesquels l'admissibilité serait fondée sur le besoin. Le gouvernement fédéral partageait la responsabilité financière de ces programmes, mais la conception et l'administration de l'aide sociale relevaient des provinces selon leurs compétences respectives.

En ce qui a trait à l'amélioration de l'employabilité, l'article 3 du RAPC prévoyait la mise en oeuvre de « Projets d'activités de travail » pour fournir expérience de travail, formation et services de counselling à des groupes précis de chômeurs défavorisés.

Au cours des années 1970, le gouvernement fédéral a mis en oeuvre un certain nombre de programmes visant à donner du travail à court terme aux chômeurs pendant la période de croissance accélérée du marché du travail qui prévalait à cette époque, pour appuyer les « activités d'utilité sociale ». Un grand nombre de ces programmes, comme le *Programme d'aide à la création locale d'emploi* (PACLE), ont fourni du financement aux collectivités pour la réalisation de projets destinés à répondre aux besoins locaux.

Cependant, dans les années 1980, en raison du nombre croissant de Canadiens aptes au travail recevant des prestations d'aide sociale, les gouvernements fédéral et provinciaux ont adopté de nouvelles méthodes d'administration de l'aide sociale. Ces programmes remodelés de soutien du revenu avaient pour but d'aider les bénéficiaires aptes au travail qui étaient victimes de la crise économique et qui dépendaient de plus en plus des mesures de soutien du revenu.

Au début des années 1980, la récession a entraîné une hausse de 30 p. 100 du nombre d'assistés sociaux par rapport à la période de croissance économique des années 1970. Dans certaines régions du Canada, l'augmentation a atteint 100 p. 100, la majorité de ces personnes étant considérées aptes au travail. En outre, le profil des bénéficiaires évoluait. Il ne s'agissait plus seulement de citoyens invalides ou défavorisés, mais d'un nombre croissant de personnes aptes à travailler et désireuses de le faire, mais qui ne pouvaient trouver d'emploi dans la nouvelle conjoncture économique. En outre, l'évolution du marché du travail a créé une demande de travailleurs qualifiés ou de spécialistes techniques, rendant désuètes les compétences traditionnelles de ces personnes.

Cette pénurie de compétences chez les bénéficiaires, jointe à l'élargissement du bassin de main-d'oeuvre, a fait que le nombre d'assistés sociaux n'a pas diminué une fois la récession terminée.

Le programme *Planification de l'emploi* (PE), mis en oeuvre en 1984, avait pour but d'aider activement les personnes qui devenaient dépendantes de l'aide sociale. En ciblant des groupes précis (par ex., les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles), la PE pouvait répondre aux besoins d'une grande proportion des assistés sociaux au moyen d'initiatives de formation et d'expérience de travail.

Toutefois, en dépit de ces efforts, les dirigeants fédéraux et provinciaux se sont rendu compte que d'autres moyens étaient nécessaires pour répondre aux besoins du nombre toujours croissant de personnes ayant recours à l'aide sociale.

En 1985, les ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables de l'aide sociale et du marché du travail ont conclu une entente en sept points visant à intégrer les bénéficiaires à la population active. Les principaux éléments de cette entente étaient les suivants : l'affectation de fonds du RAPC à des initiatives nouvelles ou élargies pour la formation et l'expérience de travail des bénéficiaires; l'augmentation des incitatifs financiers pour les initiatives de formation et de travail; et des évaluations rigoureuses des efforts entrepris pour améliorer l'employabilité des bénéficiaires.

En 1988, tous les gouvernements provinciaux et territoriaux avaient signé l'entente, à l'exception du Yukon. Cette année-là, près de 200 millions de dollars ont été transférés du RAPC vers des programmes de formation, de création d'emplois et d'expérience de travail. Plus de 43 000 bénéficiaires ont reçu une aide dans le cadre de ces programmes (environ 9 p. 100 du nombre d'assistés sociaux).

Dans le cadre de l'entente, de nouveaux programmes et des programmes élargis ont été mis en oeuvre à l'aide de fonds provenant du RAPC. Par exemple, certaines provinces ont réalisé des programmes de subventions salariales que le RAPC ne permettait pas auparavant. Les provinces ont également entrepris d'administrer des programmes visant à faciliter la transition des bénéficiaires vers le marché du travail au moyen de formation préalable à l'emploi, de counselling, d'évaluations et de présentations aux employeurs. En outre, certaines provinces ont élaboré des méthodes innovatrices d'aide aux bénéficiaires, comme l'encouragement à l'activité indépendante et la formation d'entrepreneurs.

Les programmes mis en oeuvre à la suite des deux séries d'ententes fédérales-provinciales visant à améliorer l'employabilité des bénéficiaires (1988 et 1991- 1996), ont marqué le début de la coordination fédérale-provinciale qui se poursuit toujours.

Outre ces initiatives, DRHC a lancé en 1992 le Projet d'autosuffisance dirigé par la Société de recherches sociales appliquées. Il s'agit d'un projet pilote unique en son genre, dans le cadre duquel les bénéficiaires reçoivent des suppléments de revenu en sus de celui que leur procure leur emploi. On s'attend à ce que ce supplément de revenu encourage les bénéficiaires à accepter des emplois de premier échelon à faible salaire qu'ils n'auraient pas acceptés autrement parce que ce salaire (déduction faite des coûts liés à l'emploi) serait peut-être inférieur aux prestations d'aide sociales qu'ils recevaient auparavant. À titre de projet pilote, le Projet d'autosuffisance fait l'objet d'évaluations suivies.

2.2 Synopsis des programmes et de leur évaluation

Nous avons examiné, dans le cadre de notre étude, un certain nombre d'études d'évaluation relatives à de nombreux programmes visant à intégrer les bénéficiaires à la population active. Ces études ont porté sur des initiatives réalisées au Canada et aux États-Unis.

Les gouvernements provinciaux ont entrepris plusieurs études visant plutôt à évaluer les résultats de leurs programmes en termes d'amélioration de l'employabilité des bénéficiaires et de leur intégration dans marché du travail, plus particulièrement depuis la conclusion de l'Entente fédérale-provinciale visant à améliorer l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale.

De même, la *Manpower Demonstration Research Corporation (MDRC)* des États-Unis a réalisé un grand nombre d'études sur l'efficacité de ses projets pilotes. La MDRC est un organisme sans but lucratif exerçant ses activités aux États- Unis. Elle s'emploie à concevoir et à évaluer des moyens d'encourager l'autonomie des assistés sociaux. Depuis les années 1970, elle a concentré ses efforts sur l'amélioration des possibilités d'emploi des Américains défavorisés, y compris la réduction de la dépendance à l'égard de l'aide sociale, la diminution de la pauvreté et l'assistance-emploi pour les personnes défavorisées sur le marché du travail.

Comme il a été mentionné précédemment, l'étude devait inclure, dans sa conception originale, l'examen de documents provenant d'autres pays de l'OCDE. Malheureusement, nos recherches n'ont permis de recenser que peu de documents d'évaluation de programmes visant à améliorer l'employabilité des bénéficiaires dans d'autres pays de l'OCDE. Les études de ces pays dont nous avons pris connaissance sont souvent de nature générale et théorique plutôt qu'axées sur des programmes précis. C'est pourquoi le synopsis qui suit traite de programmes qui ont fait l'objet d'évaluations au Canada et aux États-Unis seulement.

À partir de l'analyse des renseignements tirés de la documentation, il est possible de classer les programmes visant à intégrer les bénéficiaires à la population active dans sept catégories selon le type de service ou de produit livré, ou les mécanismes d'administration utilisés. Aux fins de l'étude, nous avons regroupé les programmes dans les catégories suivantes :

- formation;
- aide à la recherche d'emploi;
- expérience de travail;
- subventions salariales;
- suppléments de rémunération;
- placement;
- stratégies mixtes.

Nous résumons ci-après les principaux éléments de chacun des programmes, passés et actuels, examinés dans le cadre de notre étude. Certains programmes ne peuvent être classés dans une seule catégorie.

2.2.1 Programmes de formation

De nombreux gouvernements ont choisi la formation comme moyen approprié d'intégrer les bénéficiaires à la population active. Les programmes de cette catégorie offrent une formation allant de cours théoriques de perfectionnement professionnel à la formation en milieu de travail. Certains programmes offrent aux participants une formation supplémentaire, comme l'autonomie fonctionnelle et la formation préalable à l'emploi, afin d'assurer le perfectionnement personnel et

professionnel des participants. Aux fins de l'étude, nous avons classé les programmes de formation dans les catégories suivantes : formation en milieu de travail, formation en classe, formation préalable à l'emploi et autonomie fonctionnelle. Certains programmes relèvent de plus d'une catégorie.

- ***FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL***

Le programme de formation en milieu de travail de la Colombie- Britannique offre aux bénéficiaires des possibilités de formation en milieu de travail dans le cadre de projets entrepris par le gouvernement et par des organismes sans but lucratif. Ces programmes fournissent une subvention salariale aux employeurs, et ceux-ci doivent contribuer au régime d'avantages sociaux du participant. La formation peut durer de six à douze mois. Les initiatives entreprises dans le cadre de ce programme sont le *Community Tourism Employment Training Program*, le *Forest Enhancement Program* et le *Environment Youth Corps*.

Avec l'aide de certaines grandes banques canadiennes, le *Goodwill Rehabilitation Service* d'Edmonton fournit une formation en milieu de travail aux bénéficiaires autochtones pour les encourager à devenir caissiers de banque. Le programme recrute les participants par l'entremise de centres d'emploi locaux et d'annonces. Les candidats choisis reçoivent en premier lieu neuf semaines de formation en classe, suivie d'une formation combinée en classe et en milieu de travail. Pendant les huit dernières semaines, les stagiaires travaillent à plein temps comme caissiers dans les banques participantes.

Le programme de formation en milieu de travail de l'Alberta offre aux bénéficiaires aptes au travail, jugés motivés à s'intégrer à la population active mais à qui il manque l'expérience de travail ou les compétences nécessaires, une expérience de travail et une formation pertinentes. Les clients du programme sont placés dans des emplois du secteur privé et deviennent de véritables « employés » de l'entreprise. Ils acquièrent une expérience de travail et une formation appropriée à l'emploi, dans les locaux de l'employeur. Quant à eux, les employeurs reçoivent des crédits de formation pour compenser le coût de la formation. Ce programme se veut axé sur le client et adaptable, et s'emploie à satisfaire les besoins individuels du client. Il est administré par l'entremise d'organismes gouvernementaux et d'organismes du secteur privé dans le cadre de marchés.

En Saskatchewan, la formation en milieu de travail est principalement administrée par l'entremise du programme d'expérience du travail et de formation de la *New Careers Corporation (NCC)*. Ce programme établi en 1984 dans le but d'améliorer les perspectives d'emploi à long terme des bénéficiaires, fournit à ces derniers une expérience de travail et une formation dans le domaine de la construction. En outre, la NCC offre aux stagiaires des conseils en matière de carrière et de vie personnelle, des allocations financières pendant le stage de formation en classe et de l'aide en recherche d'emploi.

Le programme de formation *boulotOntario*, lancé en 1992, aide les clients à mettre au point un plan d'action de formation et leur fournit une formation en milieu de travail. La formation a lieu dans les locaux de l'employeur participant. Celui-ci reçoit une rémunération sous forme de crédit de formation sur un an.

Afin de faciliter leur intégration à la population active, les bénéficiaires d'aide sociale du Québec ont accès au *Programme de stages en milieu de travail* (PSMT). Le stage comporte une indentification du poste de travail, une description des tâches, un plan de formation hors production et un plan de suivi. L'employeur reçoit une modeste subvention salariale

pendant le placement en milieu de travail. Le participant reçoit une aide financière pour couvrir une partie du coût de la formation admissible.

Le programme d'amélioration de l'employabilité des bénéficiaires, mis en oeuvre à Terre-Neuve, est accessible à toutes les personnes ayant besoin de soutien du revenu, mais vise particulièrement les chefs de famille et les parents seuls. Il a pour but de fournir aux participants une formation en classe et une formation en milieu de travail afin d'améliorer leur employabilité. Le programme offre également aux clients du counselling et de l'aide en recherche d'emploi. La participation dure habituellement de 16 à 52 semaines.

Aux États-Unis, le projet de formation en milieu de travail du New Jersey, lors de son évaluation en 1988, avait permis de placer les clients admissibles dans des postes chez des employeurs locaux, pour la plupart des entreprises privées. Les stagiaires étaient engagés pour une période de probation de six mois, mais l'employeur leur garantissait un emploi régulier à plein temps si leur rendement était satisfaisant. Au cours de la période de probation, 50 p. 100 des salaires versés aux participants étaient fournis dans le cadre du projet du New Jersey.

Le projet de formation en milieu de travail du Maine offre une formation en trois étapes pour améliorer l'employabilité des bénéficiaires. Au cours de la première étape, les participants reçoivent une formation en autonomie fonctionnelle, recherche d'emploi et « préparation à l'emploi ». La deuxième étape, si elle est nécessaire, consiste en une expérience de travail non rémunéré à temps partiel et à court terme chez des employeurs des secteurs public ou privé. La dernière étape de ce programme comporte des stages de travail de six mois et les employeurs participants reçoivent une subvention équivalant à la moitié du salaire de l'employé.

- ***FORMATION EN CLASSE***

En Colombie-Britannique, l'aide à l'amélioration de l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale est assurée à contrat par les collèges communautaires et établissements d'enseignement qui offrent une formation en classe. Il existe quatre principaux programmes de formation en classe : formation professionnelle, formation technique, formation de base aux adultes et rattrapage scolaire.

En Alberta, le *Skills Development Program* offre aux adultes défavorisés financièrement une formation et un enseignement suffisants pour leur permettre d'atteindre l'autonomie par l'emploi. Le programme offre une aide financière aux clients admissibles pour la poursuite d'études secondaires et post-secondaires à plein temps. Les clients doivent assister aux cours régulièrement et réaliser des progrès scolaires satisfaisants.

L'*Office Skills Development Program*, administré par des organismes du secteur privé en Alberta, offre aux bénéficiaires d'aide sociale une formation en classe combinée à une expérience de travail pertinente chez les employeurs participants. Le programme a pour but d'améliorer l'employabilité des clients, qui continuent de recevoir des prestations d'aide sociale pendant leur participation.

L'*Academic Upgrading Program* à Calgary offre aux bénéficiaires une formation par ordinateur par l'entremise de trois agents de formation contractuels. Le programme a pour but d'accroître l'employabilité du participant en améliorant sa formation scolaire et son autonomie fonctionnelle. Le programme a pour objectif principal d'améliorer les possibilités du client de trouver un emploi satisfaisant ou de s'engager dans une formation supplémentaire pertinente.

Au moment où il a été évalué en 1985-1986, le *Skills Development Program* de la Saskatchewan aidait les bénéficiaires du soutien du revenu aptes au travail à acquérir un supplément de formation pour se faire une place sur le marché du travail. Les services offerts dans le cadre de ce programme sont la formation de base aux adultes, la formation préalable à l'emploi et la formation communautaire. Les stagiaires avaient également accès à d'autres services de soutien, comme la garde d'enfants et le counselling.

Le Régime de bourses spéciales de l'Ontario, sous les auspices du Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario, offre des bourses aux bénéficiaires d'aide sociale qui désirent entreprendre des études à plein temps ou partiel dans des établissements d'enseignement postsecondaire ou suivre des cours de rattrapage dans les collèges communautaires. L'aide a pour but de couvrir une partie des frais de scolarité et le coût des livres, des fournitures, du transport et de la garde d'enfants.

Les bénéficiaires participant au *Programme Travail et services pour étudiants* de Terre-Neuve dans le cadre des Initiatives stratégiques fédérales- provinciales participent au volet « Service communautaire » du programme. Ce volet offre aux étudiants des prestations et des primes pour les aider à entreprendre des études post-secondaires, et les clients continuent de recevoir leurs prestations d'aide sociale.

Au Québec, le programme Rattrapage scolaire (RS) vise à améliorer les possibilités d'emploi des jeunes assistés sociaux en leur fournissant une aide financière pour la poursuite de leurs études secondaires. L'aide couvre les frais de scolarité, ainsi que le coût des fournitures et de la garde d'enfants.

Aux États-Unis, de nombreux états ont mis en oeuvre des programmes semblables, axés sur la formation, sous les auspices de la MDRC. Par exemple, le *Baltimore Options Project* offre aux bénéficiaires une formation en classe allant de la formation de base aux adultes jusqu'à la formation professionnelle spécialisée. Ces stages de formation ont une durée d'une semaine à dix-huit mois selon le type de formation requis.

Le *Job Corps Computer-Assisted Instruction Project* offre dans tous les États-Unis un perfectionnement de base et une formation générale. Cet enseignement a lieu dans des salles de classe, certains cours faisant une large part à l'enseignement informatisé.

En outre, les participants volontaires du *Seattle/Denver Income Maintenance Experiments* reçoivent, au hasard, une subvention équivalente à 100 p. 100, 50 p. 100 ou néant de leurs frais d'enseignement et de formation. Au moment de leur évaluation en 1986, ces programmes offraient un rattrapage scolaire et une formation professionnelle, de même qu'un service d'orientation et un soutien financier pour les frais de garde d'enfants. La MDRC offre également une formation ciblée pour certains groupes par l'entremise d'un grand nombre de projets pilotes. Par exemple, le programme pour mères célibataires provenant de minorités ethniques offre une formation générale et une formation mixte aux mères célibataires, y compris la formation en classe, le rattrapage scolaire, la formation professionnelle, la formation à l'employabilité et les services de soutien.

En outre, au moment de l'évaluation en 1986, les *Homemaker-Home Health Aide Demonstration Projects* de l'AFDC offraient une formation en classe et en milieu de travail. Ces initiatives, destinées aux personnes handicapées, comportaient de quatre à huit semaines de formation et jusqu'à un an d'emploi subventionné. Pendant ce temps, les participants continuaient de

recevoir des prestations du régime Medicaid ainsi que des services de soutien liés au travail. En outre, les stagiaires recevaient un salaire comparable aux niveaux du marché.

• *FORMATION PRÉALABLE À L'EMPLOI*

Les programmes de formation préalable à l'emploi sont offerts aux bénéficiaires d'aide sociale dans plusieurs collectivités de l'Alberta, principalement par l'entremise d'entrepreneurs du secteur privé et d'organismes sans but lucratif. Les gestionnaires de contrats du gouvernement dans chaque région de la province travaillent avec les agents chargés de la formation pour s'assurer que les programmes sont administrés selon les modalités prévues et pour améliorer la prestation des services. Étant donné que l'administration de cette formation préalable à l'emploi est très décentralisée, chaque région a mis au point une méthode différente pour offrir la formation. Dans l'ensemble, la plupart des programmes comprennent néanmoins une aide à la recherche d'emploi, du counselling et une évaluation ainsi qu'une formation à l'autonomie fonctionnelle. Certains des programmes offrent des services comme le placement, la formation professionnelle, la formation à l'entrepreneuriat et le rattrapage scolaire. Les programmes régionaux de formation préalable à l'emploi diffèrent également par la clientèle visée. Bien que la plupart des programmes visent tous les bénéficiaires, certains s'adressent aux jeunes, aux parents seuls, aux travailleurs âgés, aux Autochtones, aux immigrants, aux anciens détenus et aux personnes aux prises avec des obstacles graves ou mineurs au chapitre de l'emploi.

En plus de ces programmes, le *Target Program* à Lethbridge offre une formation préalable à l'emploi aux bénéficiaires qui désirent trouver un emploi. Le programme offre aux clients jusqu'à 75 heures de formation en classe portant sur des matières comme les compétences générales de travail, les compétences personnelles et interpersonnelles, la gestion familiale et financière et les techniques de recherche d'emploi. En plus de cette formation et selon leurs antécédents et leurs objectifs de carrière, les participants reçoivent jusqu'à dix semaines de rattrapage scolaire pour adultes ou de formation en informatique. Dans le volet « Recherche d'emploi » du programme, les clients apprennent à trouver les postes vacants, à rédiger des offres de service, à prendre contact avec les employeurs possibles et à se présenter aux entrevues. Les clients prêts à travailler sont placés dans des postes temporaires afin de les aider à acquérir l'expérience du travail.

Le *Crossover Program* de l'Alberta, qui a été évalué en 1993 à titre de projet de démonstration, visait les parents seuls ou les chefs de famille touchant des prestations d'aide sociale depuis au moins six mois. L'objectif du programme était d'offrir des services de préparation à l'emploi pour aider les clients à améliorer leurs possibilités d'emploi. Le programme était administré par des agents du secteur privé et fonctionnait indépendamment du gouvernement provincial.

Le programme *Futures,* administré en Alberta par l'entremise du *Columbia Institute of Canada*, vise à aider les bénéficiaires à obtenir et à conserver un emploi en leur offrant une formation préalable à l'emploi. Cette formation dure deux semaines et a pour but de préparer les participants à occuper un emploi.

• *FORMATION À L'AUTONOMIE FONCTIONNELLE*

L'Alberta a mis en oeuvre en 1994 un programme intitulé *Integrated Training Pilot Project* par l'entremise des ministères

de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel et de la Famille et des Services sociaux. Ce programme avait pour but d'offrir une formation aux bénéficiaires d'aide sociale aptes au travail mais faisant face à d'importants obstacles, dans le but d'améliorer leur employabilité et de les intégrer à la population active. Les services du programme étaient administrés par quatre agents contractuels et portaient sur l'autonomie fonctionnelle, la préparation à l'emploi, la planification de carrière, la formation professionnelle et un peu de rattrapage scolaire.

En outre, le YWCA offre en Alberta un programme de préparation et de soutien à l'emploi conçu pour aider les femmes bénéficiaires d'aide sociale qui ont des difficultés à trouver du travail en raison d'un certain nombre d'obstacles à l'emploi. Le programme adopte une méthode holistique pour répondre à l'ensemble des besoins des clientes. Dans le cadre du programme, des séances de groupe en planification de carrière et en autonomie fonctionnelle sont offertes, ainsi qu'une observation au poste de travail et des services de counselling individuel.

De même, le *Life Skills Training Centre* à Calgary joint à la formation à l'autonomie fonctionnelle une expérience de travail, ainsi qu'un volet planification de carrière. Le programme s'appuie sur l'hypothèse suivant laquelle les obstacles à l'emploi stable auxquels font face les bénéficiaires d'aide sociale proviennent de leur incapacité à faire face aux problèmes quotidiens plutôt que d'un manque de compétences. C'est pourquoi le programme s'emploie à donner aux clients une formation en relations interpersonnelles et techniques de résolution de problèmes. Ce n'est que lorsque les participants ont acquis un niveau suffisant d'autonomie fonctionnelle qu'on leur offre des services de préparation à l'emploi et d'exploration de carrière.

Dans la même voie, le *Contemporary Women Program* à Calgary, conçu pour les mères seules bénéficiaires d'aide sociale, offre aux participantes du counselling individuel et de groupe, une formation en techniques de recherche d'emploi et un soutien une fois le programme terminé. Il a pour objectif de rehausser l'estime de soi des participantes et d'établir des méthodes par lesquelles elles peuvent prendre en main leur vie personnelle et professionnelle.

En Floride, le projet *Independence* s'adresse aux bénéficiaires qui ne sont pas considérés prêts pour le travail. Après une évaluation de leurs compétences, ces personnes sont dirigées vers des cours d'enseignement de base ou de formation. Dans de nombreux cas, les clients reçoivent des services de soutien qui les aident à participer aux activités du programme ou à trouver un emploi.

Les mères adolescentes et les adolescentes enceintes bénéficiaires d'aide sociale qui n'ont pas terminé leurs études secondaires reçoivent l'aide du projet *Redirection*. Au moment de son évaluation en 1985, ce projet pilote offrait des services de perfectionnement scolaire, une formation à l'autonomie fonctionnelle, une formation familiale et d'autres services de soutien.

Enfin, vers 1982, au moment où on étudiait le modèle du programme *Compagnie des travailleurs*, celui-ci offrait aux jeunes économiquement défavorisés et aux femmes bénéficiaires d'aide sociale un rattrapage scolaire et une formation professionnelle, ainsi que des services de placement et autres services de soutien en milieu résidentiel. Par ailleurs, le projet pilote *JOBSTART* offrait des services du même genre aux décrocheurs scolaires, mais dans un milieu non résidentiel.

2.2.2 Aide à la recherche d'emploi

Les programmes de recherche d'emploi sont également un moyen très répandu pour intégrer à la population active les bénéficiaires d'aide sociale considérés aptes au travail. Ce type de service est principalement administré par des clubs de recherche d'emploi ou autres organismes semblables. Par exemple, les programmes *Job Action* de Colombie-Britannique sont responsables de la création de clubs de recherche d'emploi qui aident les bénéficiaires aptes au travail à chercher un emploi tout en recevant une formation en autonomie fonctionnelle et en techniques de recherche d'emploi. Les clients reçoivent également un soutien financier pour diverses dépenses reliées à la recherche d'emploi comme le transport, les vêtements et les soins personnels.

Aux États-Unis, toutefois, les clubs de recherche d'emploi ne sont qu'une partie d'un large éventail de services offerts aux bénéficiaires d'aide sociale pour la recherche et l'obtention d'un emploi.

Au moment où ils ont été étudiés en 1987, les deux initiatives *Work Incentive (WIN) Laboratory Experiments* de Louisville offraient des services conçus pour aider les clients à chercher un emploi, un sur une base individuelle et l'autre, en groupe. Ces programmes se distinguaient parce qu'ils aidaient les bénéficiaires à chercher un emploi et offraient également des services à ceux qui présentaient une demande d'aide sociale avant l'approbation de leur demande. Le premier programme offrait une formation intensive en techniques de recherche d'emploi, générales et particulières au client, et prévoyait un suivi et une rétroaction au sujet des possibilités d'emploi suggérées par les conseillers du programme. Dans le deuxième cas, on s'appuyait sur les groupes de recherche d'emploi, et le programme comprenait une formation en classe sur les techniques de recherche d'emploi. Après cette formation, les clients devaient communiquer avec au moins 50 employeurs possibles par jour pendant un maximum de cinq semaines, à partir de postes téléphoniques installés dans les bureaux du programme.

En outre, à leur évaluation au cours des années 1980, les services fournis aux termes du programme *WORK* de l'Arkansas, du projet pilote *WIN* de Cook County, du *San Diego Employment Preparation Program/Experimental Work Experience Program*, du *Virginia Employment Services Program* et du *San Diego Saturation Work Initiatives Model* consistaient en deux à quatre semaines d'aide à la recherche d'emploi. Ces services étaient dispensés, soit par du counselling individuel ou par des clubs de recherche d'emploi. Une modeste aide financière était versée pendant la formation et on fournissait aux clients le nom d'employeurs possibles.

Enfin, un second volet du projet *Independence* de Floride, conçu pour les clients considérés comme prêts à travailler, exigeait des participants qu'ils s'astreignent à des activités de recherche d'emploi. Les clients doivent prendre contact avec plus d'une douzaine d'employeurs par jour pour demander du travail. Ceux qui ne réussissent pas à trouver un emploi doivent participer à des cours de groupe sur les techniques de recherche d'emploi, la rédaction de curriculum vitae et les techniques d'entrevue. Les clients peuvent être appelés à mettre au point un plan d'action en employabilité avec l'aide des conseillers, selon leur succès dans la recherche de travail.

2.2.3 Programmes d'expérience de travail

Un grand nombre de bénéficiaires d'aide sociale prêts à travailler sont également encouragés à participer à des programmes d'expérience de travail. Ces programmes sont

administrés selon le principe qu'un grand nombre d'emplois, même de premier échelon, exigent une expérience préalable du marché du travail et que le manque d'expérience est un obstacle important pour un grand nombre d'assistés sociaux. Les objectifs de ces programmes sont d'offrir aux participants une expérience de travail réelle qui leur permettra de se faire une place sur le marché du travail.

Les Services externes de main-d'oeuvre (SEMO) du Québec constituent l'un de ces programmes. Le programme offre aux bénéficiaires aux prises avec certains désavantages par rapport au marché de l'emploi une expérience de travail, une formation reliée au travail et une aide à la recherche d'emploi. Les participants reçoivent une aide financière pour couvrir une partie des coûts de leur recherche d'emploi, et six semaines de soutien supplémentaire équivalant au niveau actuel de salaire minimum pendant le volet expérience de travail et formation en milieu de travail du programme.

Le Québec administre également le programme *Expérience de travail* (EXTRA) qui offre aux bénéficiaires d'aide sociale aptes au travail des possibilités d'expérience de travail dans des projets communautaires. Les clients reçoivent un soutien financier dépassant leur aide au revenu actuelle, et les employeurs reçoivent une rémunération pour couvrir les frais généraux liés au placement. Le programme EXTRA vise les bénéficiaires qui reçoivent un soutien du revenu depuis au moins un an; ces derniers peuvent participer à n'importe quel projet pour une période maximum de douze mois.

Aux États-Unis, au moment de son évaluation en 1985, le *National Supported Work Demonstration Project* offrait aux bénéficiaires d'aide sociale faisant face à des obstacles à l'emploi jusqu'à 18 mois d'expérience de travail encadré. Le projet pilote subventionnait les salaires des participants et offrait à ces derniers un soutien supplémentaire pour les aider à acquérir des habitudes de travail et des compétences de base. La participation au programme était facultative.

Par ailleurs, le *West Virginia Community Work Experience Program* réalisé dans les années 1980 obligeait les bénéficiaires à accepter du travail communautaire non rémunéré à titre d'expérience de travail. Afin de continuer à recevoir des prestations d'aide sociale, les bénéficiaires étaient tenus de participer à ce programme.

2.2.4 Subventions salariales

Les subventions salariales forment un quatrième ensemble de programmes conçus pour intégrer les bénéficiaires à la population active. En vertu de ces programmes, les employeurs reçoivent des subventions pour engager des participants, habituellement dans des postes supplémentaires. Le but des programmes de subventions salariales est d'offrir aux travailleurs participants une expérience de travail et une formation en milieu de travail sans faire porter à l'employeur la totalité du fardeau.

Par exemple, en Colombie-Britannique, l'*Employment Opportunities Program* offre des subventions salariales pouvant atteindre 3,50 $ l'heure aux employeurs qui engagent des bénéficiaires dans des postes créés à cette fin. L'employeur doit également offrir aux participants une formation en milieu de travail, et l'emploi qu'occupe le travailleur ne doit pas entraîner le déplacement d'un employé actuel. Les emplois créés dans le cadre de ce programme doivent être des postes à plein temps d'une durée de deux à six mois.

En Alberta, l'*Employment Alternatives Program* (EAP) offre aux bénéficiaires une

expérience de travail et des possibilités de formation pour les aider à obtenir un emploi permanent. Aux termes de l'EAP, les employeurs participants reçoivent une subvention salariale partielle, de même que des encouragements financiers supplémentaires, en échange de la formation et de l'expérience de travail qu'ils offrent aux travailleurs participants.

De même, au Québec, le *Programme d'aide à l'intégration en emploi* (PAIE), offre des subventions salariales aux employeurs admissibles qui embauchent des bénéficiaires d'aide sociale dans des postes créés à cette fin. Le montant de la subvention varie selon le type d'emploi offert (à plein temps, à temps partiel ou saisonnier) et le type d'employeur (secteur privé, secteur public ou organisme sans but lucratif). Le programme est axé sur les bénéficiaires d'aide sociale faisant face à des obstacles à des occasions d'emploi à long terme.

Dans une optique différente, la *Compagnie des travailleurs* du Nouveau-Brunswick est une initiative fédérale-provinciale conjointe financée par DRHC, le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail du Nouveau-Brunswick, et Développement des ressources humaines du Nouveau-Brunswick. Le projet offre un revenu annuel garanti aux travailleurs âgés (de 50 à 65 ans) qui travaillent chez les employeurs participants dans des postes contribuant à l'enrichissement de la collectivité. *La Compagnie des travailleurs* du Nouveau-Brunswick ne s'adresse pas exclusivement aux bénéficiaires d'aide sociale. Il vise également les personnes qui sont âgées de 50 ans ou plus, les personnes dont le revenu familial se chiffrait à moins de 20 000 $ au cours de l'année précédant leur participation au programme, les prestataires d'assurance-emploi ou les personnes dont les prestations sont échues, les personnes qui sont écartées à tout jamais de la population active, les personnes pour lesquelles le recyclage n'est pas un objectif réaliste et les personnes peu scolarisées. Environ 60 % des participants à la *Compagnie des travailleurs* du Nouveau-Brunswick sont des bénéficiaires d'aide sociale.

En outre, le *Canada Saskatchewan Job Creation Program* (programme de création d'emplois Canada-Saskatchewan) et le programme *JOBS* de la Saskatchewan étaient des initiatives fédérales-provinciales conjointes favorisant la création d'emplois à court terme pour les personnes qui avaient épuisé leurs prestations d'assurance- chômage et recevaient l'aide sociale depuis au moins trois mois. Au moment de leur évaluation en 1984, ces programmes fournissaient aux employeurs participants des subventions équivalant au salaire minimum, ainsi que la part de l'employeur des avantages sociaux, en échange de l'embauchage de participants dans des postes créés à cette fin. Les buts du programme étaient de contribuer à l'amélioration sociale et économique de l'ensemble de la collectivité, de créer des emplois supplémentaires et de réduire le besoin de soutien du revenu permanent.

L'autre programme de subventions salariales de la Saskatchewan, *Saskatchewan Works* (à l'origine, le *Saskatchewan Employment Development Program*, renommé *Saskatchewan Works* en 1989) a été lancé en 1984 dans le but de créer des possibilités d'emploi pour les bénéficiaires prêts à travailler au moyen de subventions salariales versées aux employeurs participants. Comme pour le *Canada Saskatchewan Job Creation Program* et le *Saskatchewan JOBS Program*, les subventions équivalent au salaire minimum plus la part de l'employeur des avantages sociaux obligatoires.

Aux États-Unis, les subventions salariales sont habituellement

combinées aux programmes de formation en milieu de travail ou d'expérience de travail. Toutefois, le *Youth Incentive Entitlement Pilot Project* est unique en son genre dans la catégorie des programmes de subventions salariales. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 19 ans, de familles pauvres ou bénéficiant d'aide sociale, qui n'ont pas encore obtenu leur diplôme d'études secondaires. Les participants ont la possibilité de travailler dans des emplois au salaire minimum garanti, à temps partiel pendant l'année scolaire et à plein temps pendant l'été, à condition de poursuivre activement leurs études et de satisfaire aux normes de rendement scolaire et professionnel.

2.2.5 Programmes de supplément de revenu

Certains programmes destinés aux bénéficiaires d'aide sociale offrent des suppléments de revenu aux bénéficiaires qui occupent un emploi rémunéré. Ces programmes sont conçus pour éliminer l'effet de dissuasion au travail produit par les exemptions de revenu (à savoir le montant maximum de revenu qu'un assisté social peut gagner avant que ses prestations ne soient réduites) et les faibles salaires que procurent les emplois de premier échelon. Les programmes de supplément de revenu qui ont fait l'objet d'évaluations sont décrits ci-dessous.

L'une des initiatives de supplément du revenu est le « Projet d'autosuffisance » réalisé en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick. Ce projet pilote offre, pendant un temps limité, un supplément de revenu pour encourager les bénéficiaires de longue date à obtenir des emplois rémunérés à plein temps. Le programme offre un supplément de revenu aux bénéficiaires qui ont trouvé un emploi dans les douze mois qui suivent leur inscription. Ce supplément équivaut à la moitié de l'écart entre le revenu réel et un niveau salarial annuel de référence (30 000 $ au Nouveau-Brunswick et 37 000 $ en Colombie-Britannique). On prévoit que le programme encouragera les participants à accepter des emplois rémunérés à plein temps qu'ils n'auraient pas accepté sans ce supplément en raison des faibles salaires associés à de nombreux emplois de premier échelon.

Au Québec, le programme *APPORT* s'adresse aux familles avec enfants dont les revenus sont relativement bas. Ce programme vise à accroître ou maintenir la participation au marché du travail et à réduire la dépendance à l'égard du système de sécurité sociale.

Le programme *APPORT* verse aux clients admissibles trois types d'allocations : la prestation de base, l'allocation de logement et l'allocation de frais de garde.

Les prestations versées à chaque participant varient selon la taille de la famille, sa situation professionnelle ainsi que ses revenus d'emploi et d'autres sources. Le supplément du revenu augmente jusqu'à ce que le revenu d'emploi atteigne un seuil établi en fonction de la situation de la famille et du seuil de sortie de l'aide de dernier recours. Il diminue ensuite progressivement pour prendre fin lorsque le revenu familial atteint un niveau auquel un dollar d'impôt provincial est payable. On peut résumer le programme de la façon suivante : *APPORT* verse 0,33 $ pour chaque dollar gagné par le particulier jusqu'à ce que le revenu ait atteint le seuil de sortie de l'aide. Une fois que le maximum a été atteint, le programme retient 0,42 $ sur chaque dollar additionnel du supplément jusqu'à ce que le revenu familial devienne imposable. Les bénéficiaires de l'aide sociale sont admissibles au programme à partir d'un revenu de travail mensuel de 100 $.

Dans le cas de parents qui doivent obtenir des services de garde d'enfants, les revenus minimal et maximal tiennent compte des frais de garde d'enfants, qui varient d'une famille à l'autre. De plus, le programme prévoit une allocation supplémentaire allant de 42 p. 100 à 67 p. 100 des frais de garde d'enfants encourus par les familles, selon le revenu d'emploi de la famille (67 p. 100 lorsque le revenu est inférieur au seuil mentionné ci-haut). Le programme verse aussi une allocation de logement d'un maximum de 90 $ aux familles qui comptent au moins un enfant à charge et dont le loyer est plus élevé que ce qui est prévu dans les lignes directrices établies, compte tenu de la taille de la famille.

Aux États-Unis, le *Minnesota Family Investment Program* comprend deux principaux volets permettant aux bénéficiaires d'atteindre un niveau approprié d'autonomie. Les participants jouissent d'encouragements financiers et d'exemptions de revenu réduites de façon à ce qu'il soit plus avantageux pour eux d'avoir un emploi que d'être en chômage. Dans le second volet, on aide les clients à élaborer et à suivre un plan d'action pour atteindre l'autonomie.

2.2.6 Services de placement

Les programmes comportant un volet de placement sont habituellement conçus pour placer les bénéficiaires aptes au travail directement dans des emplois. Les participants à ces types de programmes sont considérés comme ayant besoin de très peu de soutien. Leurs besoins sont plutôt liés à l'acquisition d'information sur le marché du travail et des compétences nécessaires pour profiter des possibilités d'emploi qui s'offrent.

Le *Job Placement Program* de l'Alberta en est un exemple. Ce programme est conçu pour trouver du travail aux clients prêts à travailler par l'entremise d'agences de placement contractuelles. Le programme aide les participants, par l'entremise de ces tiers, à déterminer les possibilités d'emploi, à rédiger des curriculum vitae et à apprendre les techniques de recherche d'emploi et d'entrevue. Les agences contractuelles sont chargées de faire le suivi auprès des clients et de surveiller leurs activités et leurs progrès.

L'*Athabasca Regional Career Services* (ARCS) est un autre programme de placement de l'Alberta. Établi en 1991, le programme fait appel à la fois aux services d'agents fédéraux et provinciaux de services d'emploi et à ceux d'organismes de placement du secteur privé afin de fournir des services de préparation à l'emploi aux bénéficiaires aptes au travail. Dans sa conception, l'ARCS s'inspire du modèle de service sans discontinuité, c'est-à-dire que les divers fournisseurs de services partagent les locaux et administrent ensemble le programme.

Le *Workplace Support Pilot Project* offrait des services de placement et de formation en milieu de travail aux personnes prêtes à travailler frappées d'invalidité permanente qui faisaient face à de graves obstacles sur le marché du travail. Ce projet pilote, réalisé en Alberta par l'entremise d'un organisme du secteur privé d'octobre 1991 à octobre 1993, visait les personnes jugées gravement défavorisées du point de vue de l'emploi en raison de leur invalidité.

2.2.7 Stratégies mixtes

Les programmes de stratégies mixtes offrent aux bénéficiaires d'aide sociale une gamme d'options visant à les rendre autonomes et à les intégrer à la population active. Bien que ces programmes offrent divers volets d'aide à l'emploi, ils sont

généralement orientés vers les besoins individuels des clients.

Au moment de l'évaluation du programme *L'AVENIR de l'Ontario* (1987), ce dernier fournissait des fonds pour faciliter le placement des jeunes défavorisés (de 16 à 24 ans) en leur offrant du counselling, une formation professionnelle, des cours de rattrapage scolaire ou une expérience de travail. Le programme se composait de deux volets principaux : la formation préalable à l'emploi et l'expérience de travail aux termes de laquelle les employeurs recevaient une subvention salariale complète pour un placement d'un maximum de 16 semaines.

En outre, le *Programme de création des débouchés* de l'Ontario a pour but de faciliter la transition de l'aide sociale au marché du travail pour les mères célibataires et les jeunes prêts à travailler. Le programme regroupe huit initiatives distinctes visant à intégrer les clients au marché du travail. L'une d'elles, les *Initiatives de soutien à l'emploi* fournit un soutien à l'emploi, notamment pour les frais de transport et de garde d'enfants. Une autre, le *Programme de préparation des jeunes à l'emploi* appuie les jeunes défavorisés qui ont besoin de services d'emploi et d'aide financière pour les dépenses liées à l'emploi. En outre, le *Programme municipal de développement de l'emploi* a été mis en oeuvre pour déterminer les possibilités d'emploi pour les clients des deux premiers programmes; par ailleurs, le *Programme d'emplois d'été ou à temps partiel* vise à offrir une expérience directe de travail aux jeunes assistés sociaux qui sont encore à l'école secondaire. Le cinquième volet est le *Programme d'emploi pour les bénéficiaires de l'aide sociale*, qui fournit une expérience de travail temporaire aux bénéficiaires de longue date. Le sixième volet est le *Programme de préparation à la vie autonome* qui vise à aider les jeunes pupilles de l'État à atteindre l'autonomie personnelle et financière par l'acquisition des techniques d'autonomie fonctionnelle et de formation préalableà l'emploi. Autre volet du *Programme de création des débouchés*, le *Programme communautaire d'aide aux jeunes* offre une formation en autonomie fonctionnelle et une formation préalable à l'emploi ainsi que des services de soutien et d'orientation. e dernier volet est le volet résidentiel du programme *L'AVENIR* qui vise à aider les jeunes dans des situations marginales en leur offrant un soutien financier à court terme, une formation à l'autonomie fonctionnelle et des services de counselling.

Le *Career Training Program* est un programme mixte administré par le *Columbia Institute of Canada* en Alberta. Il a pour but d'offrir un rattrapage scolaire de base en langues et en mathématiques, de développer et d'améliorer les compétences de travail génériques ainsi que les valeurs, attitudes et comportements relatifs au travail, d'offrir des possibilités d'alternance travail-études et d'emploi dans des postes appropriés aux objectifs de carrière et aux besoins individuels des participants, ainsi que des services de placement aux clients prêts à travailler.

Le *Skills Assessment and Training Centre* a été établi à Terre-Neuve en 1986 à titre de projet pilote pour répondre aux besoins de formation du *Employment Enhancement Program*. Le Centre devait mettre au point et administrer une formation en classe pour les bénéficiaires qui étaient assignés à des projets de travail dans le volet « Développement communautaire » du programme. Après une évaluation initiale en 1988-1989, le Centre a été légèrement modifié de façon à servir une clientèle plus appropriée, mieux évaluer les besoins des clients et mieux diriger ceux-ci vers les établissements de formation ou les employeurs. Le Centre offre actuellement aux clients une

aide en recherche d'emploi (à savoir évaluation, counselling, rédaction de curriculum vitae, techniques d'entrevue, stratégies de recherche d'emploi), des possibilités de placement et une formation.

Au Québec, le programme *Actions positives pour le travail* (APTE) offre des suppléments de revenu, selon une échelle dégressive, aux bénéficiaires d'aide sociale qui occupent un emploi rémunéré, des subventions salariales aux employeurs qui engagent les participants dans des emplois créés à cette fin, ainsi qu'une formation préalable à l'emploi et une aide à la recherche d'emploi. Le programme vise essentiellement à offrir aux clients une aide au revenu satisfaisante tout en les encourageant à s'intégrer à la population active.

Nouveau-Brunswick au travail est un projet expérimental, échelonné sur six ans, qui est administré et exécuté par une équipe mixte fédérale-provinciale. Ce projet a pour but de fournir aux participants des occasions d'acquérir des compétences et de l'expérience professionnelle en vue de faciliter leur intégration au marché du travail, tout en réduisant les dépenses gouvernementales au chapitre des prestations d'aide sociale.

Bien que le déroulement de Nouveau-Brunswick au travail varie selon les participants, le projet consiste généralement en une gamme de services comprenant une courte période d'orientation (de deux semaines), un stage initial (de 20 semaines), deux sessions de rattrapage scolaire (de neuf mois chacune), deux stages d'été, ainsi qu'une formation en acquisition de compétences (un an).

La durée de la formation et des sessions de rattrapage scolaire varie selon les participants, mais elle tient habituellement compte des cas personnalisés, des objectifs de carrière et d'un engagement de trois ans de la part du participant.

Enfin, le programme Compass, de Nouvelle-Écosse, est une initiative statégique fédérale-provinciale conçue pour donner aux bénéficiaires prêts à travailler des possibilités d'emploi et une expérience de travail. Le programme offre de nombreuses interventions aux participants, y compris l'expérience de travail, les subventions salariales, la formation en milieu de travail ainsi qu'une formation et des encouragements au travail autonome.

Aux États-Unis, on fournit également des services pour l'intégration des bénéficiaires d'aide sociale à la population active selon le modèle de stratégies mixtes.

Une de ces initiatives, le *Job Opportunity Program* (JOBS), offre aux bénéficiaires une aide à la recherche d'emploi, un rattrapage scolaire, de l'expérience de travail, une formation professionnelle et d'autres services de soutien. La participation est obligatoire pour les parents seuls touchant des prestations d'aide sociale et dont les enfants ont 3 ans ou plus, ou pour au moins un adulte d'une famille comptant deux parents. Un grand nombre des programmes américains décrits précédemment font partie du programme *JOBS*.

Le programme *GAIN*, de Californie, conçu pour améliorer les possibilités d'emploi, l'employabilité et l'autonomie des bénéficiaires, est un autre programme de stratégies mixtes offert par la MDRC. *GAIN* offre aux bénéficiaires l'enseignement de base, la formation et l'aide à la recherche d'emploi dont ils ont besoin pour obtenir des résultats à long terme dans la transition de l'aide sociale à la population active.

Le programme *Employment and Training* du Massachusetts est administré par l'État et vise à fournir emploi, formation et enseignement aux bénéficiaires d'aide sociale. Le programme offre aux clients une variété de services selon les besoins de chacun : évaluation poussée,

counselling de carrière, aide à la recherche d'emploi, placement, éducation corrective, rattrapage scolaire, enseignement professionnel et en classe et expérience de travail assisté. Pendant leur participation au programme, les clients reçoivent des subventions pour la garde d'enfants et le transport. Le programme comprend certains éléments qui le distinguent d'autres programmes d'intégration des bénéficiaires à la population active. En premier lieu, le programme met l'accent sur le choix du client en ce qui a trait au type de service qu'il préfère et qu'il reçoit. Il diffère en cela d'un grand nombre d'autres programmes des États-Unis qui n'offrent qu'une gamme limitée de services et dans lesquels la participation à certains volets est obligatoire. En outre, le programme est offert par des moyens variés, soit directement par les services de l'État, soit par des contractuels, Cette variété est essentielle à la maximisation des ressources allouées tout en fournissant les services qui conviennent le mieux au client. Le programme fait également une promotion intensive de ses services. Il utilise les médias ainsi que les agences de marketing pour faire valoir ses avantages aux participants et employeurs éventuels, ainsi qu'à d'autres organismes gouvernementaux traitant avec les bénéficiaires d'aide sociale.

3.0 ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Un des principaux points que l'étude doit traiter est la mesure dans laquelle les programmes d'amélioration de l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale ont réussi à intégrer ces personnes dans le marché du travail. Nous analyserons ici l'information contenue dans les études d'évaluation de ces programmes, présenterons une synthèse des résultats par type de programmes et énoncerons les enseignements tirés des programmes examinés. Ces enseignements sont fondés sur les conclusions tirées à partir des résultats décrits dans les études examinées, ainsi que de la synthèse et de l'analyse des constatations.

Avant de présenter les résultats et les enseignements tirés des diverses études, il importe de répéter que les méthodes utilisées dans les diverses études varient d'une étude à l'autre.

Par exemple, de nombreuses études employaient un modèle et une analyse par groupes témoins. Plus particulièrement, l'évaluation du SSP et la plupart des études des États-Unis parrainées par la MDRC utilisaient des affectations aléatoires dans lesquelles chacun des membres de l'échantillon était affecté au hasard, soit à un groupe du programme (recevant les services et assujetti aux exigences du programme) soit à un groupe témoin (à l'extérieur du programme). Ces deux groupes ont été suivis pendant une certaine période et les différences entre eux (en ce qui a trait aux résultats tels que l'emploi, l'aide au revenu et l'aide sociale reçues, etc.) ont été mesurées pour faire ressortir des différences statistiquement significatives qui pourraient être attribuées au programme. Dans d'autres études, comme celles des programmes de formation en milieu de travail en Colombie-Britannique, les groupes témoins ont été formés (après la participation au programme) à partir de banques de données sur des personnes ayant des antécédents et des caractéristiques semblables à ceux des participants du programme, mais n'y ayant jamais participé.

En outre, certaines études s'appuyaient uniquement sur les renseignements antérieurs et postérieurs à la participation au programme (obtenus à l'aide de banques de données existantes ou de sondages auprès des clients) pour mesurer des changements dans l'activité sur le marché du travail, le revenu et les prestations d'aide sociale.

Une troisième méthode utilisée dans certaines des études examinées au fins du présent document consistait à examiner des dossiers des programmes et de la documentation connexe et, dans certains cas, à mener des entrevues avec le personnel et les clients du programme. Ces études s'appuyaient sur une information plus qualitative pour traiter les questions d'administration et de résultats relatives à ces programmes.

Un dernier type d'étude examiné ici consiste en évaluations de procédés ou examens de mise en oeuvre. Ces études font appel à une variété de données primaires et secondaires pour évaluer l'efficacité du programme et le rapport coût-avantages des services offerts aux clients.

Le tableau 1 résume le type de méthode utilisée pour chaque programme examiné dans le présent document. Les lecteurs qui désirent en savoir davantage sur les méthodes (p. ex., cadres d'échantillonnages et échantillons) doivent se

reporter aux études elles-mêmes. Les échantillons qui sont limités, ou dont le nombre est inconnu, sont notés dans la présente partie du rapport.

3.1 Résultats des programmes de formation en milieu de travail

Les évaluations des programmes de formation en milieu de travail, réalisées à l'aide d'analyses statistiques plus rigoureuses et comparant les résultats des participants dans le cadre du programme à ceux d'un groupe témoin, ont révélé que la formation avait peu d'effets, voire aucun, sur l'employabilité à long terme des stagiaires. Les évaluations de la Colombie-Britannique (1992) n'ont pas révélé de différences significatives sur le plan statistique pour ce qui est de l'amélioration de l'emploi dans les programmes *Community Tourism Employment Training* et *Environment Youth Corps* entre les participants et les membres du groupe témoin jusqu'à 17 mois après la fin du programme. De plus, l'évaluation du *Forest Enhancement Program* a révélé qu'une proportion supérieure de 20 p. 100 des membres de groupes témoins avait un emploi par rapport aux participants du programme. Cet important écart négatif était toutefois attribué à la nature saisonnière de l'industrie forestière, jointe à la période pendant laquelle s'est effectuée la collecte des données de l'étude.

Les résultats d'évaluation des trois programmes de formation en milieu de travail de la Colombie-Britannique n'ont également révélé aucun effet du programme sur l'augmentation des salaires après la formation. Cette situation peut être attribuable au fait que le programme a aidé un grand nombre de stagiaires à trouver des emplois à faible salaire.

Les programmes de formation en milieu de travail de la Colombie-Britannique, bien qu'ils aient réduit la dépendance immédiate à l'égard de l'aide sociale, se sont traduits par un recours accru à l'assurance- chômage. Les participants étaient plus susceptibles que les membres du groupe témoin de recevoir des prestations d'assurance-chômage dans les trois ans suivant la fin du programme.

Les études de l'*Edmonton Goodwill Rehabilitation Service* de l'Alberta (1993) et du *New Careers Corporation* de la Saskatchewan (1988) révèlent une plus grande amélioration de l'employabilité à la suite des programmes. L'étude de l'*Edmonton Goodwill Rehabilitation Service* révèle qu'au moment de l'étude, 80 p. 100 des stagiaires occupaient des emplois pour lesquels ils avaient été formés. De même, l'étude de suivi des clients de *New Careers Corporation* (1990) révèle que les deux tiers des anciens stagiaires occupaient des emplois ou poursuivaient des études, et que ces personnes avaient occupé un emploi en moyenne 68 p. 100 du temps écoulé depuis la fin du programme. Cependant, en l'absence d'un groupe témoin, il est difficile d'attribuer ces succès au programme.

L'évaluation, en 1995, du programme *Training on the Job* de l'Alberta révèle que le programme a largement contribué à aider les clients à trouver du travail et à réduire leur dépendance à l'égard de l'aide sociale. Au moment du sondage effectué dans le cadre de l'étude (de 3 à 18 mois suivant la participation), 68 p. 100 des clients avaient un emploi, soit chez l'employeur participant au programme ou dans une autre entreprise. Comme on peut s'y attendre, l'évaluation a révélé que le taux d'emploi chez les participants était le plus élevé immédiatement après le programme (presque 80 p. 100) et le plus faible de 9 à 18 mois après leur participation (environ 25 p. 100).

En outre, l'étude révèle que pas plus de 14 p. 100 des travailleurs clients étaient chômeurs et recevaient des prestations d'aide sociale au moment du sondage. Cette réduction du nombre de clients bénéficiaires d'aide sociale se traduit par une économie totale moyenne de 477 $ en prestations d'aide sociale.

TABLEAU 1
SOMMAIRE DES MÉTHODES UTILISÉES DANS LES ÉTUDES EXAMINÉES

Groupe témoin	Groupe unique (Clients seulement)	Examen de documents / dossiers et entrevues	Évaluation de processus
Colombie-Britannique ✓ Community Tourism Employment Training Program ✓ Environment Youth Corps Program ✓ Forest Enhancement Program ✓ British Columbia's Classroom Training Program ✓ Job Action Program ✓ Employment Opportunities Program Colombie-Britannique et Nouveau-Brunswick ✓ Projet d'autosuffisance Alberta ✓ Office Skills Development Program ✓ Pre-employment Training Program[1] ✓ Target Program ✓ Employment Alternatives Program ✓ Athabasca Regional Career Services Québec ✓ Rattrapage scolaire[1] ✓ Expérience de travail ✓ Services externes de main-d'oeuvre ✓ Programme d'aide à l'intégration en emploi ✓ Bon d'emploi plus[1] ✓ Programme stages en milieu de travail[1] Terre-Neuve ✓ Skills Assessment and Training Centre États-Unis ✓ New Jersey OJT ✓ Maine OJT ✓ Baltimore Options Program ✓ Job Corps Computer Assisted Instruction ✓ Seattle Income Maintenance Experiment ✓ Denver Income Maintenance Experiment ✓ Florida's Project Independence ✓ Project Redirection ✓ Job Corps ✓ JOBSTART ✓ Massachusetts ET ✓ California's GAIN Project ✓ Cook County WIN Demonstration Project ✓ Virginia ESP Project ✓ San Diego SWIM Project ✓ Arkansas WORK Program ✓ Louisville WIN Laboratory Experiment ✓ San Diego EPP/EWEP ✓ National Supported Work Demonstration projects ✓ West Virginia CWEP ✓ The JOBS Program ✓ Youth Incentive Entitlement Pilot Project ✓ Minnesota Family Investment Program ✓ Homemaker-Home Health Aide Demonstration Project ✓ Minority Female Single Parent Demonstration Project	Alberta ✓ Training on the Job ✓ Academic Upgrading Utilizing Computer Assisted Instruction ✓ Crossover Program ✓ Futures Program ✓ Contemporary Women Program ✓ YMCA Employment Preparation Support Services ✓ Life Skills Training Centre ✓ Workplace Support Pilot Project ✓ Career Training Program Saskatchewan ✓ New Careers Corporation Ontario ✓ boulotOntario	Alberta ✓ Edmonton Goodwill Rehabilitation Service ✓ Job Placement Services Program Saskatchewan ✓ Saskatchewan Skills Development Program ✓ Saskatchewan JOBS Program ✓ Saskatchewan Employment Development Program Ontario ✓ L'AVENIR ✓ Programme de création des débouchés Québec ✓ Actions positives pour le travail et l'emploi	Alberta ✓ Integrated Training Pilot Project Nouveau-Brunswick ✓ NB au travail ✓ *Compagnie des travailleurs* du NB Nouvelle-Écosse ✓ Nova Scotia Compass Program Terre-Neuve ✓ Student Work and Service Program

[1] Comprend une importante analyse coûts-avantages traitée dans la présente partie du rapport. Au Québec, le Bon d'emploi plus n'existe plus.

L'étude a également permis de constater que les compétences que les travailleurs clients ont acquises pendant leur formation en milieu de travail ou leur emploi étaient très transférables. Près des trois quarts des employeurs ont mentionné que les compétences acquises par les travailleurs pouvaient être utilisées dans d'autres postes au sein d'autres entreprises de la région. De même, bon nombre de travailleurs ont affirmé avoir acquis des compétences générales de travail telles que les relations avec la clientèle (32 p. 100) et de meilleures habitudes de travail et des responsabilités accrues (25 p. 100).

En outre, plus de la moitié des employeurs participants ont signalé des améliorations dans la confiance en soi (59 p. 100), les habitudes de travail (54 p. 100), et la volonté de prendre des responsabilités (51 p. 100) des travailleurs participants.

Le rapport des résultats du sondage du programme de formation *boulotOntario* (1995) révèle que plus de 80 p. 100 des travailleurs participants sont demeurés en poste chez l'employeur participant après la période de crédit de formation d'un an. De plus, la moitié des travailleurs ont reçu de l'avancement après leur formation.

Dans l'ensemble, 90 p. 100 des travailleurs participants ont affirmé que la formation reçue leur a été utile quotidiennement, et 78 p. 100 ont déclaré que la formation était très utile ou extrêmement utile. Les travailleurs et employeurs participants ont déclaré que la formation acquise par le client avait contribué à la réussite des travailleurs une fois le programme terminé.

Les employeurs ont déclaré que le coût réel de la formation pour l'entreprise était supérieur au crédit de formation reçu. La plupart des employeurs (63 p. 100) ont toutefois déclaré que le coût de la formation justifiait les avantages obtenus. Les avantages cités comprenaient une productivité accrue (21 p. 100), un personnel plus efficace (20 p. 100), une meilleure compétitivité (14 p. 100), une meilleure détermination des problèmes (12 p. 100), un moral amélioré (12 p. 100), et un roulement de personnel réduit (10 p. 100). En outre, 77 p.100 des employeurs interrogés ont déclaré qu'ils continueraient d'offrir une formation après l'expiration de la période de crédit.

L'évaluation du programme *Stages en milieu de travail* (PSMT) du Québec en 1994 a révélé que 27 p. 100 des participants avaient été intégrés avec succès au marché du travail 19 mois après la fin du programme, contre seulement 19 p. 100 des non-participants. L'évaluation a également révélé que 87 p. 100 des participants au programme avaient cessé de recevoir de l'aide sociale pendant au moins quelque temps dans l'année suivant la participation au programme, contre 60 p. 100 des membres du groupe témoin, et que 58 p. 100 des clients du programme avaient quitté l'aide sociale de façon permanente au cours de cette année, contre 50 p. 100 des non-participants.

L'étude a également révélé que le PSMT avait eu des répercussions positives importantes sur le taux d'emploi permanent des participants après la fin du programme. Ainsi, 20 p. 100 des participants au PSMT avaient obtenu un emploi permanent, contre seulement 6 p. 100 des non-participants. De plus, les participants avaient tendance dans l'ensemble à trouver un emploi relativement plus rapidement que les membres du groupe témoin (4,26 mois contre 5,99 mois), gardaient un emploi plus longtemps à la suite de leur participation au programme (9,59 mois contre 8,56 mois) et gardaient leur emploi pendant un plus grand nombre de mois consécutifs (8,97 mois contre 8,09 mois).

L'étude a permis de déterminer que les participants tirent un grand avantage de la formation en milieu de travail fournie dans le cadre du programme et que les compétences acquises pendant leur participation leur permettent d'occuper d'autres emplois. En outre, on a déterminé que ce sont les femmes et les francophones qui ont le plus profité du PSMT.

Le sondage auprès des employeurs a révélé que 45 p. 100 des entreprises du secteur privé participant au PSMT avaient l'intention d'engager les participants après la fin du programme, et que 10 p. 100 d'entre eux avaient l'intention de continuer de participer au programme. Le tiers des employeurs ont également déclaré qu'ils auraient engagé quelqu'un d'autre pour occuper le poste du PSMT s'ils n'avaient pas participé au programme.

L'évaluation du programme OJT du New Jersey (1988) révèle que le taux d'emploi des participants à la formation était de un à trois pour cent plus faible que les taux d'emploi des membres du groupe témoin entre 12 et 24 mois après la participation.

Bien que les résultats du projet OJT du Maine (1988) suggèrent des gains considérables sur le plan de l'emploi pour les participants après la première et la deuxième année du programme (53 p. 100 du groupe expérimental contre 43 p. 100 du groupe témoin avaient un emploi après la première année, et 50 p. 100 du groupe expérimental contre 43 p. 100 du groupe témoin après la deuxième année), ces améliorations de l'employabilité ne pouvaient être attribuées à la participation au programme.

De plus, les études sur les programmes *OJT* du New Jersey et du Maine révélaient des augmentations considérables sur le plan statistique du revenu des participants par rapport à celui des groupes témoins. Contrairement aux évaluations de la Colombie-Britannique, ces résultats étaient attribués au succès des participants dans la recherche d'emplois mieux payés.

Les participants au programme *OJT* du New Jersey affichent une diminution modeste, mais statistiquement significative de l'aide sociale un et deux ans après la formation. Dans le programme *OJT* du Maine, les participants ont affiché une réduction immédiate de l'aide sociale mais une augmentation de 12 p. 100 à la fin de la troisième année. Ces résultats n'étaient toutefois pas attribués au programme.

3.1.1 Enseignements tirés

Dans l'ensemble, on a constaté que les résultats des programmes de formation en milieu de travail n'étaient pas constants. L'évaluation des trois programmes de formation en milieu de travail de la Colombie- Britannique, de même que ceux des États-Unis, n'indiquent pas que ces programmes ont entraîné des diminutions à long terme de la dépendance à l'égard du soutien du revenu. En Colombie- Britannique, il semble que le fardeau de l'aide financière soit simplement passé de l'aide sociale à l'assurance-chômage. Aux États-Unis, les non-participants s'en tirent aussi bien, sinon mieux, que les participants en ce qui a trait à la réduction de la dépendance à l'égard de l'aide sociale.

Par ailleurs, les évaluations de programmes de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Québec et de l'Ontario révèlent que ces programmes ont favorisé l'intégration des bénéficiaires à la population active. En outre, le programme de formation en milieu de travail de l'Alberta et le PSMT du Québec ont eu des répercussions importantes en ce qui a trait à la réduction de la proportion de clients bénéficiaires d'aide sociale. Il est intéressant de noter toutefois qu'à l'exception de l'évaluation du

Québec, les études de ces programmes « fructueux » n'ont pas utilisé la méthode des groupes témoins, mais se sont appuyées uniquement sur les renseignements obtenus des travailleurs et des employeurs participants.

Un examen attentif des diverses méthodes utilisées suggère que le succès des programmes de formation en milieu de travail dépend en grande partie de la pertinence du poste pour lequel le participant est formé. La formation orientée vers des emplois d'L'AVENIR, et pour lesquels les compétences acquises sont considérées comme transférables, plutôt que pour des emplois ponctuels, est en général plus fructueuse pour ce qui est d'améliorer l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale.

De plus, certaines des études révèlent que la formation en milieu de travail dans le secteur privé est plus efficace pour améliorer l'employabilité des participants qu'une formation semblable dans des organismes du secteur public. On peut en conclure qu'un contact plus étroit avec les entreprises à but lucratif peut être avantageux pour les participants en modifiant leur mentalité en faveur d'une meilleure éthique du travail.

3.2 Résultats de la formation en classe

Selon une évaluation effectuée en 1992, les programmes de formation en classe de la Colombie-Britannique ont contribué dans une faible mesure à diminuer la dépendance à l'égard de l'aide sociale. En moyenne, la période de prestations de soutien du revenu des participants a été réduite de deux mois, ce qui ne se serait pas produit sans les programmes de formation. Les études ont révélé que c'est la formation professionnelle technique qui a eu la plus forte incidence à l'égard de ces réductions (de 15 p. 100 à 20 p. 100 de plus que le groupe témoin). La formation professionnelle s'est également révélée fructueuse; en effet, elle aurait réduit d'environ 10 à 20 p. 100 la proportion des personnes qui touchent des prestations d'aide sociale. Inversement, la formation scolaire a eu des effets très limités quant à la diminution de la dépendance à l'égard de l'aide sociale. En outre, les personnes qui ont suivi des cours de formation de base pour adultes n'ont connu aucune réduction à long terme de leurs prestations de soutien du revenu, et ont en fait accru leur dépendance à cet égard pendant les premiers mois qui ont suivi la formation.

L'évaluation de l'*Academic Upgrading Program Utilizing Computer-Assisted Instruction* de l'Alberta (1994) a révélé que la diminution générale du nombre de stagiaires touchant des prestations d'aide sociale pourrait être attribuable à la participation au programme, et qu'une part importante de cette diminution découle de l'inscription des participants à d'autres programmes de formation.

Bien qu'elle se fonde sur un échantillon total de seulement 106 personnes (94 finissants ou décrocheurs du programme, et 12 membres du groupe témoin), l'évaluation de l'*Office Skills Development Program* (1991) de l'Alberta indique que deux tiers des clients qui ont achevé les cours prévus au programme ont été embauchés dans les six premiers mois qui ont suivi la fin de la formation. On a également constaté que les finissants du programme affichaient une courbe d'emploi plus stable et qu'ils étaient plus susceptibles que les décrocheurs d'avoir obtenu un emploi permanent à plein temps après le programme. En outre, environ 75 p. 100 des clients qui ont achevé les cours ont déclaré que la formation fournie dans le cadre du programme les a aidés à trouver un emploi.

En général, les employeurs considéraient que les participants au programme *Office Skills Development* étaient aussi bons, sinon meilleurs, que leurs concurrents de la population active, mais la moitié des employeurs ont également souligné qu'une formation additionnelle en cours d'emploi serait profitable aux travailleurs participants.

Cependant, les revenus provenant d'un emploi, chez les travailleurs qui ont achevé le programme, ne sont que légèrement plus élevés que ceux des personnes qui ont abandonné avant la fin mais qui ont néanmoins trouvé un emploi après le programme (de six mois à deux ans après la fin des cours). De plus, les personnes qui ont achevé les cours prévus au programme et qui n'ont pas trouvé un emploi étaient plus susceptibles de continuer à recevoir de l'aide sociale que les travailleurs en chômage qui ont abandonné avant la fin ou qui ne se sont jamais inscrits au programme.

Dans l'ensemble, dans les six mois qui ont suivi la fin du programme, on a enregistré une réduction de 33 p. 100 des paiements d'aide sociale faits aux clients qui ont achevé les cours, par opposition à une hausse de 9 p. 100 chez les décrocheurs, et de 32 p. 100 chez les personnes qui ont été aiguillées vers le programme mais n'y ont pas participé. Il faut cependant souligner que les finissants recevaient davantage d'aide sociale, avant la création du programme, que les personnes qui ont abandonné avant la fin ou qui n'y ont jamais participé. L'évaluation révèle aussi que les clients-travailleurs qui ont achevé les cours prévus au programme sont devenus financièrement autonomes plus rapidement que les décrocheurs (2,43 mois, par rapport à 7,25 mois, en moyenne). L'analyse des coûts et des avantages révèle qu'en raison du fait que 67 p. 100 des personnes qui ont achevé les cours sont devenues financièrement autonomes, les avantages du programme l'emportent sur les coûts, et que la période de recouvrement a été d'un peu plus d'un an.

L'évaluation du *Skills Development Program* de la Saskatchewan (1985-1986) révèle qu'en dépit du fait que la formation ait entraîné une augmentation de la moyenne des paiements mensuels d'aide sociale faits aux participants, les clients ont fait moins fréquemment appel à l'aide sociale, dans les 40 mois qui ont suivi la fin du programme, qu'avant leur participation à celui-ci. Dans l'ensemble, donc, les paiements d'aide sociale faits à ces personnes ont diminué. Cette constatation s'applique à tous les participants, sauf aux femmes chefs de famille monoparentale, qui ont fait appel à l'aide sociale dans une égale mesure avant et après la fin du programme. Par conséquent, le montant global des paiements d'aide sociale faits à ces personnes a augmenté après la formation.

L'étude a également révélé que les femmes ayant un niveau de scolarité plus élevé sont plus susceptibles de réduire leur période de prestations d'aide sociale. En outre, l'évaluation indique que, dans les 40 mois qui ont suivi la fin du programme, pas moins de 15 p. 100 des participants ont cessé de faire appel aux programmes d'aide sociale de la Saskatchewan par suite de la formation reçue.

L'évaluation du *Programme de rattrapage scolaire* (PRS), effectuée en 1994, indique que les participants à ce programme sont plus dépendants de l'aide sociale que les clients d'autres programmes similaires du Québec. Dans l'ensemble, seulement 20 p. 100 des participants au PRS ont obtenu un emploi au cours des 19 mois qui ont suivi la fin du programme. En outre, on n'a relevé aucune différence importante entre les non-participants et les participants, pour ce qui est de leur retrait des programmes d'aide sociale au cours des 19 mois suivant la fin du programme. L'étude révèle cependant que le pourcentage de personnes ayant trouvé un emploi permanent dans les

douze mois qui ont suivi la fin du programme est plus élevé chez les participants au PRS (17 p. 100) que chez les non-participants (7 p. 100). Bien qu'en moyenne la durée de recherche d'emploi ait été pratiquement la même pour les participants et les non-participants (5,59 mois et 5,57 mois, respectivement), on a constaté que la période d'emploi des participants était légèrement supérieure à celle des non-participants (8,89 mois, par rapport à 8,57 mois) et que les participants travaillaient pendant un nombre de mois consécutifs légèrement supérieur (8,36 mois pour les participants, 8,07 mois pour les non- participants).

L'étude laisse aussi supposer que le programme a eu une plus forte incidence auprès des clients nés à l'extérieur du Canada. Une autre étude du PRS, réalisée en 1991, démontre toutefois qu'il a particulièrement marqué efficacement des personnes dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais, et des participants dont le niveau d'instruction va de la neuvième à la onzième année.

Selon l'analyse coûts-avantages, les coûts du programme surpassent de loin les avantages financiers, ce qui se traduit par une perte nette globale. Toutefois, lorsqu'on les répartit en fonction des types de bénéficiaires, les avantages du programme de rattrapage scolaire surpassent les coûts, dans le cas des bénéficiaires sans enfants et des clients de sexe masculin.

L'évaluation du *Programme Travail et services pour les étudiants* de Terre-Neuve (1995) révèle que, pour les bénéficiaires d'aide sociale, ce programme constitue un moyen rentable d'encourager les gens à poursuivre leurs études. De plus, le tiers des bénéficiaires d'aide sociale qui fréquentent présentement un établissement d'enseignement dans le cadre du programme ont indiqué que, si ce n'était de ce dernier, ils ne se seraient pas inscrits.

On n'a relevé aucune différence importante entre les participants et les membres du groupe témoin, pour ce qui est de la diminution de la dépendance à l'égard de l'aide sociale par suite de la participation au programme *Options* de Baltimore. Toutefois, l'évaluation (1985-1987) fait ressortir que la participation au programme a entraîné une augmentation (bien que peu importante en nombre) des revenus annuels des bénéficiaires de prestations de soutien du revenu et ce, à un rythme croissant moyen allant de 140 $ pour la première année, à 511 $ pour la troisième année de participation. Le programme n'a pas eu de répercussions notables sur l'employabilité de ses participants.

À la suite de l'évaluation de l'enseignement assisté par ordinateur de la *Compagnie de travailleurs* (1987), on a conclu que le programme n'avait eu aucun effet sur le rendement scolaire des participants, bien qu'on ait enregistré une légère hausse du taux de participation aux cours de formation générale (FG). L'étude n'avait pas pour objet d'évaluer les effets du programme sur les revenus, l'employabilité et la dépendance à l'égard de l'aide sociale.

L'évaluation des expériences de Seattle et de Denver en matière de maintien du salaire (1986) indique que les programmes ont largement contribué à l'accroissement de la participation à des activités de formation dans les six années qui ont suivi l'inscription aux programmes. Cependant, l'étude ne révèle aucune incidence importante sur les revenus et l'employabilité. En fait, on a constaté que, dans quelques cas, certains groupes de participants ont connu, pendant les six années de la période de suivi, une baisse de leurs revenus et un ralentissement de leur activité.

L'étude du *Minority Female Single Parent Demonstration*

Project (MFSP), menée en 1984, révèle que douze mois après l'inscription au programme, les responsables de l'un des bureaux concernés -- le *Centre for Employment Training* (CET) de la Californie du Nord (le seul des quatre bureaux du MFSP à être mentionné dans le document examiné) -- ont constaté d'importants résultats positifs en ce qui a trait aux taux d'emploi, aux heures travaillées, aux taux de traitement et aux revenus des participantes (les niveaux précis de ces indicateurs de résultats ne sont pas indiqués dans le document examiné). Dans les trois autres bureaux, on n'a noté aucune différence importante entre les participantes du programme et les membres du groupe témoin, pour ce qui est des niveaux d'emploi et de revenus. L'étude indique aussi qu'à chacun des quatre endroits, les participantes du MFSP ont fait des progrès considérables en vue de l'obtention de leur diplôme de formation générale. Encore là, cependant, le document examiné ne donne aucune précision quant au pourcentage réel de participantes qui ont achevé le cours de formation générale.

L'étude du programme *Homemaker-Home Health Aide Demonstration* (1986), réalisé dans sept états (Arkansas, Kentucky, New Jersey, New York, Ohio, Caroline du Sud et Texas) révèle qu'au cours de la troisième année de participation, une augmentation importante des emplois non subventionnés était enregistrée en Arkansas (différence de 19 points de pourcentage, en matière d'emploi, entre les participants et le groupe témoin), au New Jersey (différence de 11 points de pourcentage, en matière d'emploi, entre les participants et le groupe témoin), en Ohio (différence de 11 points de pourcentage, en matière d'emploi, entre les participants et le groupe témoin) et au Texas (différence de
21 points de pourcentage, en matière d'emploi, entre les participants et le groupe témoin).

On a aussi constaté que le programme a eu des effets positifs importants quant aux revenus annuels moyens des participants, par rapport à ceux du groupe témoin. À la troisième année de participation, les revenus annuels des clients du programme étaient supérieurs à ceux des membres du groupe témoin, c'est-à-dire
1 116 $ de plus en Arkansas,
1 860 $ de plus au Kentucky,
1 344 $ de plus au New Jersey,
1 212 $ de plus en Ohio et
1 944 $ de plus au Texas.

De plus, on a constaté que le programme *Homemaker-Home Health Aide Demonstration* a entraîné une forte réduction de la moyenne annuelle combinée des prestations d'aide sociale et d'assistance alimentaire. En Arkansas, par exemple, au cours de la troisième année de participation, la moyenne annuelle combinée des prestations d'aide sociale et d'assistance alimentaire du groupe étudié a été inférieure à celle des membres du groupe témoin (540 $ de moins). Au Kentucky, au cours de la troisième année de participation, la moyenne annuelle combinée des prestations d'aide sociale et d'assistance alimentaire du groupe étudié a été inférieure de 432 $ à celle des membres du groupe témoin. Les participants de l'Ohio ont connu, à leur troisième année de participation, une réduction moyenne de 564 $ de leurs prestations annuelles combinées d'aide sociale et d'assistance alimentaire par rapport aux membres du groupe témoin. En Caroline du Sud, la réduction moyenne des prestations annuelles combinées d'aide sociale et d'assistance alimentaire des clients du programme a été, à la troisième année de participation, supérieure à celle du groupe témoin (1 008 $ de plus). Il est à souligner que le rapport examiné ne donne aucune moyenne quant à l'emploi, aux revenus et à la réduction des prestations d'aide sociale et d'assistance alimentaire et ce, tant pour les

participants que pour les membres des groupes témoins.

3.2.1 Enseignements tirés

Les résultats des évaluations examinées aux fins de la présente étude révèlent que la formation en classe, au Canada, bien qu'elle ait eu pour effet de réduire la durée des périodes pendant lesquelles un participant touche de l'aide sociale, a aussi entraîné, dans certains cas, une augmentation des prestations mensuelles des stagiaires. Cette situation est peut-être attribuable à l'admissibilité potentielle des clients aux subventions supplémentaires, par exemple celles liées aux garderies et au transport. Dans bon nombre de cas, cela s'est soldé par un gain financier nul.

Toutefois, ces études laissent aussi entendre que la diminution de la dépendance à l'égard de l'aide sociale pourrait être attribuable au fait que les participants recherchent et bénéficient de nouvelles formes d'aide financière liées à leur instruction, telles que les prêts et bourses, et qu'ils ne font, somme toute, que remplacer une mesure de soutien par une autre.

Par conséquent, selon les évaluations effectuées jusqu'à présent au Canada, il ne semble pas que la formation en classe constitue un moyen efficace d'intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active.

Aux États-Unis, les évaluations portant sur les répercussions de la formation en classe sur les participants n'ont fait ressortir aucune conclusion substantielle en ce qui a trait à l'employabilité, aux revenus ou au nombre de personnes qui font appel à l'aide sociale. On a constaté que les clients n'ont accru leur employabilité et leurs revenus, et réduit leur dépendance à l'égard de l'aide sociale, que dans moins de la moitié des programmes examinés. En outre, ces incohérences ont été relevées dans divers centres de formation en classe appartenant aux mêmes programmes.

Toutefois, il semble qu'aux États-Unis comme au Canada, la formation en classe, davantage axée sur les compétences professionnelles, donne de meilleurs résultats en ce qui a trait à l'intégration des bénéficiaires d'aide sociale à la population active. Certaines des études examinées révèlent que la formation axée sur une profession ou une catégorie professionnelle précise (p. ex., informatique, compétences en travail de bureau) a permis de réduire la dépendance à l'égard de l'aide sociale et a favorisé la réalisation de l'autonomie financière des clients.

Pour ce qui est d'encourager les bénéficiaires d'aide sociale à poursuivre leurs études et leur formation, le système de primes et de prêts intégré à de nombreux programmes, a eu pour effet d'accroître le nombre d'inscriptions et la participation aux cours de formation en classe. De ce point de vue, les programmes ont été fructueux et ont permis la réalisation des objectifs à court terme. Toutefois, on ignore encore quelles en seront les répercussions à long terme.

3.3 Résultats des programmes de formation préalable à l'emploi

L'évaluation du *Pre-Employment Training Program* de l'Alberta (1992- 1993) mène à la conclusion que ce programme a eu une incidence considérable sur l'employabilité des participants. Près de 30 p. 100 des clients du programme visés par l'étude ont été embauchés à plein temps dans l'année qui a suivi leur participation, par rapport à seulement 20 p. 100 pour les membres du groupe témoin. L'évaluation révèle aussi

qu'alors que près de 50 p. 100 des membres du groupe témoin n'ont pas été employés à plein temps ou à temps partiel au cours de la période postérieure au programme, moins de 40 p. 100 des clients n'ont pas obtenu un emploi à plein temps ou à temps partiel dans les 12 mois qui ont suivi leur participation. Dans l'ensemble, 22 p. 100 de plus de participants ont été embauchés dans l'année qui a suivi la fin du programme qu'au cours de l'année précédente, par rapport à seulement 8 p. 100 pour les membres du groupe témoin.

Selon l'évaluation, qui établit des comparaisons concernant l'efficacité des différents emplacements où le programme a été mis en oeuvre, les programmes les plus fructueux ont été ceux dans le cadre desquels on a forgé des liens solides avec le milieu du travail et les employeurs, ainsi que ceux qui ont offert des cours axés sur des compétences précises, ceux qui ont accueilli un nombre restreint de clients mais qui se sont étalés sur une plus longue période, et ceux qui ont assuré le suivi des participants.

Selon l'étude, la réduction moyenne des paiements d'aide sociale, attribuable à la participation au programme, a été de 22 $ par mois. Compte tenu de cette réduction, on estime que la période de recouvrement des coûts et avantages de l'ensemble du programme a été de 3,5 années. Toutefois, l'analyse des coûts et avantages de l'ensemble du programme n'a tenu compte que des paiements d'aide sociale réduits et a omis beaucoup d'autres avantages difficiles à évaluer. Elle n'a pas non plus pris en considération les coûts d'option découlant du fait qu'à long terme, on n'aura pas à fournir de programmes de formation spécialisée aux bénéficiaires d'aide sociale.

En 1993, on a effectué une analyse coûts-avantages distincte pour quatre programmes mis en oeuvre dans le cadre du *Pre- Employment Training Program*. Il s'agit des programmes *Individual Action Planning* et du programme *Life Skills and Pre- Employment*, tous les deux dispensés par le Strathcona College Inc., du programme *Employability Enhancement*, offert par le collège de Concordia, et du programme *Options for Adults*, dispensé par le YMCA d'Edmonton.

Selon l'analyse des coûts et avantages du programme *Individual Action Planning*, et d'un point de vue social, la valeur actuelle nette du programme au cours de la période visée par l'étude (d'avril 1991 à mars 1992) a été de près de 2 millions de dollars, pour un taux de rendement interne de 159 p. 100 après deux ans. Compte tenu de ces chiffres, on estime que le programme a atteint la rentabilité en seulement quatre mois. Du point de vue du gouvernement provincial, cependant, et en raison du fait que le programme a entraîné l'augmentation des paiements d'aide sociale et des subventions pour les services de garderie et de transport versées aux participants, l'étude conclut que la valeur actuelle nette a été en réalité de - 1 million de dollars. En outre, la valeur actuelle nette des avantages en rapport avec les participants au programme *Individual Action Planning* s'est chiffrée à près de 2,5 millions de dollars; les employeurs ont quant à eux tiré profit de la productivité accrue dans une mesure correspondant à une valeur actuelle nette de 0,35 million de dollars.

L'analyse des coûts et avantages du programme *Life Skills and Pre-Employment*, révèle, dans une perspective sociale globale, que le programme s'est soldé par une perte nette d'environ 0,16 million de dollars au cours de la période visée par l'étude (d'avril 1991 à octobre 1992). Les revenus supplémentaires attribués au programme n'ont pas été suffisamment élevés pour compenser les frais d'établissement et les coûts de fonctionnement. De même, la valeur actuelle nette du programme *Life Skills and Pre-Employment*, pour le

gouvernement provincial et pendant la période visée par l'étude, a été de - 0,3 million de dollars. Cette perte a été attribuée en partie à l'augmentation de l'ensemble des paiements d'aide sociale faits aux clients pendant leur participation au programme. L'analyse a cependant déterminé qu'au cours de la période de 18 mois, les participants et les employeurs ont réalisé, dans l'ensemble, des revenus supplémentaires respectifs de 70 000 $ et 8 000 $.

Les résultats de l'analyse coûts-avantages réalisée relativement au programme *Employability Enhancement* indiquent que, dans une perspective sociale globale, les avantages découlant du programme dépassent les coûts. On estime que la valeur actuelle nette du programme a été de 0,9 million de dollars pendant la période de deux ans visée par l'étude (d'octobre 1991 à octobre 1993). On prévoyait également que le programme s'autofinancerait après 13 mois. Cependant, du point de vue du gouvernement provincial, la valeur actuelle nette du programme a été de 1,2 million de dollars. On estime que cette valeur actuelle nette est attribuable à l'augmentation des paiements d'aide sociale faits aux clients, au fait que davantage de participants travaillaient à temps partiel et demeuraient donc admissibles à l'aide sociale, aux clients qui, à des fins de soutien du revenu, sont passés du programme d'a.-c. à celui d'aide sociale, ainsi qu'à l'augmentation des subventions postérieures à la formation pour les services de garderie et de transport. Du point de vue des participants, les coûts et les avantages liés au programme se soldent par un gain net extrêmement positif de 1,7 million de dollars au cours des deux années. De même, l'étude estime à 0,19 million de dollars la valeur actuelle nette du programme, du point de vue des employeurs.

L'analyse du programme *Options for Adults* révèle que, dans une perspective sociale globale, la valeur actuelle nette de ce programme pendant la période visée par l'étude (d'avril 1991 à juin 1992) a été de 1,4 million de dollars, pour un taux de rendement interne de 93 p. 100 au terme des 18 mois. En outre, de ce point de vue, la période de recouvrement des coûts du programme est de 8 mois. Pour ce qui est du gouvernement provincial, toutefois, l'étude estime la valeur actuelle nette à 1,1 million de dollars. Cela est attribuable au fait que davantage de participants travaillaient à temps partiel et demeuraient donc admissibles à l'aide sociale, aux clients qui, à des fins de soutien du revenu, sont passés du programme d'a.-c. à celui d'aide sociale, ainsi qu'aux subventions postérieures à la formation accordées aux clients pour les services de garderie et de transport. Du point de vue des participants et de celui des employeurs, les résultats ont été positifs. Plus précisément, la valeur actuelle nette du programme pour les travailleurs clients a été estimée à plus de 2 millions de dollars, alors que la valeur actuelle nette pour les employeurs l'a été à 0,25 million de dollars.

L'évaluation du programme *Target* de l'Alberta (1993) révèle que six mois après leur inscription au programme, 20 p. 100 des participants avaient obtenu un emploi à plein temps et que 8 p. 100 occupaient des postes à temps partiel. Avant le programme, seulement 5 p. 100 de l'échantillon total des participants étaient employés, et chacune de ces personnes travaillait à temps partiel. En outre, 10 p. 100 étaient inscrits à des programmes d'études ou de formation six mois après leur participation au programme *Target* contre seulement 3 p. 100 avant le programme. À la suite de la participation au programme, la proportion de clients considérés comme non employés mais prêts à travailler a chuté de 80 p. 100 à 42 p. 100. Parmi les personnes qui ont été embauchées,

45 p. 100 ont trouvé un emploi non spécialisé, 25 p. 100, un emploi nécessitant des travailleurs qualifiés, 15 p. 100, un poste de commis et 15 p. 100, un emploi d'un autre genre.

Six mois après la fin du programme, les revenus mensuels moyens provenant d'un emploi étaient de 171 $ pour l'échantillon global des participants. Toutefois, si on ne tient compte que des participants qui ont trouvé un emploi, le salaire mensuel moyen après la participation au programme grimpe à 728 $.

Dans l'ensemble, 27 p. 100 des clients retenus aux fins de l'échantillonnage ont abandonné après six semaines, alors que le programme est d'une durée de 18 semaines. Selon l'évaluation, davantage de décrocheurs (55 p. 100) que de finissants ont été classés comme non employés mais prêts à travailler par le personnel du programme, et le nombre de finissants embauchés six mois après leur participation est supérieur à celui des décrocheurs dans une proportion de 12 p. 100.

On n'a relevé aucun effet statistique important quant au nombre de personnes faisant appel à l'aide sociale par suite de l'abandon du programme. Cependant, les paiements mensuels moyens d'aide sociale faits aux décrocheurs étaient de 610 $, contre 384 $ pour les finissants.

Selon l'évaluation, qui établit une comparaison avec un échantillon de bénéficiaires d'aide sociale qui ont des antécédents similaires mais qui n'ont pas participé au programme *Target*, un pourcentage légèrement plus élevé de clients ont trouvé un emploi à plein temps ou à temps partiel par suite de leur participation au programme (30 p. 100, par rapport à 24 p. 100). De plus, 21 p. 100 des participants ont été embauchés à plein temps, contre seulement 12 p. 100 des membres du groupe témoin. On n'a constaté aucun écart statistique important entre les clients du programme et les membres du groupe témoin pour ce qui est des revenus et de la dépendance à l'égard de l'aide sociale. En ce qui concerne la moyenne mensuelle des paiements d'aide sociale, cependant, l'évaluation fait ressortir des écarts statistiques importants entre les clients du programme et les non- participants. Ainsi, les clients avaient réduit leurs prestations mensuelles de 230 $ en moyenne et les non-participants de 213 $.

Bien qu'elle ne se fonde que sur un échantillon modeste de 52 clients ayant achevé les cours prévus au programme, l'évaluation du programme *Crossover* (1993) révèle que 73 p. 100 des participants ont obtenu un emploi ou se sont inscrits à un autre programme d'études ou de formation suite à leur participation. Parmi les 22 clients (42 p. 100) qui ont trouvé un emploi, 7 (32 p. 100) ont déclaré qu'ils auraient obtenu du travail même s'ils n'avaient pas participé au programme, et 5 (23 p. 100) se sont dits incertains quant à savoir s'ils auraient trouvé un emploi sans l'aide du programme *Crossover*. De plus, presque la moitié des finissants du programme (25) ont réduit leur niveau d'aide sociale d'au moins 20 p. 100 pour une période allant jusqu'à 52 semaines.

En ce qui a trait à la gestion et à l'exécution du programme, l'évaluation révèle que les besoins particuliers des clients n'étaient pas bien compris, ni évalués de façon appropriée. Le programme visait principalement à aider les clients à trouver un emploi ou à poursuivre leurs études plutôt qu'à déterminer leurs besoins particuliers et y répondre. Les plans d'action, loin de refléter les besoins de chacun, étaient souvent les mêmes pour tous les clients. En outre, l'étude conclut que le volet du programme consacré à l'autonomie fonctionnelle n'abordait pas de façon efficace les questions concernant les obstacles à l'emploi et les problèmes personnels auxquels faisaient face les participants.

Selon les résultats de l'enquête sur le programme *Futures* de l'Alberta (1992), 30 p. 100 des participants ont été embauchés dans les six mois qui ont suivi la fin du programme. Dans la majorité des cas (55 p. 100), il s'agissait d'emplois à temps partiel. L'évaluation révèle également que 15 p. 100 des participants se sont inscrits à un programme de formation ou de rattrapage scolaire dans les six mois qui ont suivi la fin du programme *Futures*. Dans l'ensemble, on estime à 44 p. 100 la proportion des clients qui ont trouvé un emploi ou qui ont poursuivi leur formation. L'évaluation conclut que, comparativement aux programmes similaires précédents, dans le cadre desquels on a observé des taux d'emploi et de formation de 60 p. 100, le programme n'a pas atteint le niveau de succès approprié.

3.3.1 Enseignements tirés

Les résultats des études sur les programmes de formation préalable à l'emploi indiquent que ce genre de service ne s'est avéré que plus ou moins efficace pour ce qui est de l'intégration des bénéficiaires d'aide sociale à la population active. Dans l'ensemble, et bien qu'on ait constaté que le pourcentage d'emplois à plein temps est plus élevé chez les participants aux programmes de formation préalable à l'emploi que chez les non-participants, moins d'un tiers des participants ont en fait trouvé du travail à la suite de leur formation. De même, bien qu'on ait constaté que ces programmes avaient pour effet d'améliorer le rendement scolaire des clients, et ce, par rapport à la situation des non-participants, seulement un huitième environ de l'ensemble des participants au programme de formation préalable à l'emploi ont poursuivi leurs études ou leur formation. De plus, les programmes de formation préalable à l'emploi ont donné de faibles résultats quant à la réduction des paiements d'aide sociale faits aux participants. Compte tenu du fait que bon nombre des participants ont obtenu des emplois à temps partiel et sont donc demeurés admissibles à l'aide sociale, ou qu'ils sont passés du programme d'a.-c. à celui d'aide sociale à des fins de soutien du revenu, on a jugé que ces programmes ne constituaient pas un moyen rentable d'intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active et ce, en fonction du budget des provinces.

3.4 Résultats des programmes de formation à l'autonomie fonctionnelle

En ce qui a trait à la formation à l'autonomie fonctionnelle, l'évaluation des processus du projet-pilote sur la formation intégrée d'Alberta (1995) a relevé plusieurs problèmes liés à l'exécution des programmes. D'abord, compte tenu de la nature de la formation reçue, les participants ont souvent de la difficulté, au terme du programme, à imaginer ce qu'est un « emploi clairement déterminé ». L'évaluation révèle aussi que de nombreux agents d'exécution font face à des défis considérables en ce qui concerne la sélection des clients, et qu'il leur a été difficile d'évaluer dans quelle mesure les candidats sont admissibles au programme. De plus, bon nombre de clients ont eux-mêmes de la difficulté à agir aux fins du programme de la même façon qu'ils agiraient dans le cadre d'un emploi. Les politiques plus conciliantes concernant l'absentéisme, les retards fréquents, l'apparence personnelle et la tenue vestimentaire ont eu des répercussions négatives quant à la simulation d'un milieu de travail réel. L'évaluation attribue à ces facteurs le fait que de nom-

breux clients ne sont pas aptes au travail au terme du programme de formation.

Le programme *Contemporary Women* d'Alberta (1994) semble avoir eu des effets positifs pour ce qui est d'encourager les bénéficiaires d'aide sociale à intégrer la population active ou à poursuivre leurs études ou leur formation. Au total, 85 p. 100 des participantes (selon un échantillon de seulement 57 personnes) travaillaient ou étaient aux études dans les 3 à 12 mois qui ont suivi la fin des cours de formation. Quarante-neuf pour cent d'entre elles occupaient un emploi. De même, 80 p. 100 des participantes (selon un échantillon de seulement 73 cas) du programme *Employment Preparation Support* du YWCA (1994) avaient trouvé un emploi ou suivaient ou attendaient de suivre des cours de formation dans les 3 à 12 mois qui ont suivi la fin du programme. Dans le cas de ce programme, cependant, seulement 31 p. 100 des participantes avaient trouvé un emploi. Bien qu'il n'ait pas connu autant de succès que les deux programmes mentionnés précédemment, le programme des centres de formation à l'autonomie fonctionnelle (1994) s'est soldé par un taux d'emploi ou de formation de 65 p. 100 dans les 3 à 12 mois qui ont suivi la fin des cours (échantillon de seulement 134 personnes).

L'évaluation de ces trois programmes indique également un taux de succès assez élevé en ce qui a trait à la diminution de la dépendance des participants à l'égard de l'aide sociale. Dans l'ensemble, plus de deux tiers des participants avaient partiellement ou complètement cessé de faire appel à l'aide sociale dans les 3 à 12 mois qui ont suivi la fin du programme. Plus précisément, 53 p. 100 des participantes au programme *Employment Preparation Support* du YWCA avaient complètement cessé de toucher des prestations de soutien du revenu, et près de la moitié des participants des deux autres programmes n'avaient plus besoin de soutien du revenu.

Selon l'évaluation de la partie du *Project Independence* de Floride (1994) réservée à la formation à l'autonomie fonctionnelle, ce programme n'a eu aucune répercussion importante sur les revenus ou la réduction de l'aide sociale des participants. On mentionne cependant qu'en raison du fait qu'il ne s'agit là que de constatations préliminaires, on ne dispose peut- être pas de suffisamment de données pour tirer des conclusions sur l'efficacité des activités du programme et les résultats obtenus par les participants.

L'évaluation du *Project Redirection* des États-Unis (1985) révèle que bien que le programme ait eu pour effet d'accroître les taux de persévérance à court terme dans les écoles secondaires, on n'a constaté, à long terme, aucune différence importante entre les participants au programme et les membres du groupe témoin. Par l'entremise d'une étude de suivi de cinq ans, l'évaluation a permis de déterminer un certain nombre de répercussions découlant de la participation au programme. Il s'agit, entre autres choses, d'une augmentation moyenne de près de 40 $ des revenus hebdomadaires des participants, et d'une diminution de 12 p. 100 du nombre de participants faisant appel à l'aide sociale.

Selon l'évaluation du *U.S. Job Corps* (1982), plus de 40 p. 100 des participants ont obtenu leur diplôme d'études secondaires grâce au programme dans les 54 mois qui ont suivi l'inscription à celui- ci, contre seulement 6 p. 100 des membres du groupe témoin. L'étude fait aussi mention du fait que, pendant la période de suivi de 54 mois, les revenus et les niveaux d'emploi des participantes ayant des enfants se sont invariablement avérés inférieurs à ceux des adultes sans enfants.

Bien qu'il n'ait pas connu autant de succès que le programme *Compagnie des travailleurs*,

JOBSTART (1985) a lui aussi favorisé la poursuite des études secondaires chez les participants (28 p. 100 de stagiaires, par rapport à 19 p. 100 de membres du groupe témoin). Ce programme s'est avéré particulièrement efficace auprès des femmes ayant des enfants.

3.4.1 Enseignements tirés

La formation à l'autonomie fonctionnelle semble plus efficace lorsqu'elle est axée sur une clientèle précise, notamment les femmes. Selon les évaluations des programmes du Canada et des États-Unis, ce genre de formation a permis d'accroître l'employabilité et de réduire la dépendance au soutien du revenu. Une sélection plus ciblée des participants peut également atténuer certains des problèmes liés à la présélection des clients appropriés, bien que selon certains, cette façon de procéder s'apparente à un « écrémage » et n'a d'autre but que d'améliorer les résultats du programme.

3.5 Résultats des programmes d'aide à la recherche d'emploi

L'évaluation du programme *Job Action* de Colombie-Britannique (1992) révèle qu'à court terme, ce programme d'aide à la recherche d'emploi a permis de réduire le nombre de participants touchant des prestations d'aide sociale. À long terme, cependant, on a noté chez les participants un retour vers les programmes de soutien du revenu. On attribuait cette situation au fait que les participants trouvent du travail plus rapidement par suite du programme, mais qu'ils acceptent alors des emplois qui ne leur conviennent pas, et qu'ils quittent donc prématurément. Rien n'indique que le programme ait permis d'accroître l'employabilité ou la rémunération.

Les évaluations des programmes américains d'aide à la recherche d'emploi révèlent qu'à l'exception du projet pilote *WIN* de Cook County (1987), les programmes permettent effectivement d'augmenter les revenus et de diminuer la dépendance à l'égard de l'aide sociale. Ainsi, les augmentations des revenus annuels moyens varient entre 69 $, pour la première année de participation au projet ESP de Virginie (1988), et 658 $, pour la deuxième année de participation au programme *SWIM* de San Diego (1989). De même, au cours de la deuxième année de participation au programme *WORK* d'Arkansas (1988), les paiements d'aide sociale faits aux participants ont diminué de 19 p. 100 par rapport à ceux des membres du groupe témoin.

Plus précisément, et selon les évaluations du programme *WORK* d'Arkansas, du volet recherche d'emploi du *WIN Laboratory Experiment* de Louisville (1981), du volet recherche d'emploi du programme *SWIM* de San Diego et du ESP de Virginie, ces programmes ont permis d'accroître l'emploi et les revenus des participants, ainsi que de réduire la dépendance à l'égard du soutien du revenu et des paiements d'aide sociale dans les trois années qui ont suivi l'inscription à chacun d'entre eux. Bien que le volet de recherche d'emploi en groupe du *WIN Laboratory Experiment* de Louisville ait également contribué à l'augmentation des revenus et de l'employabilité des participants dans les trois années qui ont suivi l'inscription au programme, il ne semble pas avoir entraîné une réduction d'aide sociale.

L'étude relative au EPP/EWEP de San Diego (1980), qui a fait le suivi des participants pendant l'année qui a suivi l'inscription, révèle que les répercussions du programme d'aide à la recherche d'emploi sur les revenus et l'employabilité varient d'un participant à l'autre, mais que le programme a permis une réduction à court terme des paiements d'aide sociale.

Le *Project Independence* de Floride semble avoir eu, au cours de sa première année, des effets positifs quant à l'augmentation des revenus et de l'employabilité, ainsi qu'en matière de réduction des paiements d'aide sociale. Selon l'étude exécutée en 1994, le programme a permis aux participants d'augmenter leurs revenus qui, en moyenne, sont supérieurs de 7 p. 100 à ceux des membres du groupe témoin. En outre, l'étude estime que par suite de leur participation, 5 p. 100 de plus de participants ont trouvé un emploi, ce toujours par rapport aux membres du groupe témoin. De plus, le projet a entraîné une réduction de 7 p. 100 des paiements d'aide sociale et une réduction de 6 p. 100 du nombre de clients touchant des prestations de soutien du revenu.

3.5.1 Enseignements tirés

Les études indiquent que les programmes d'aide à la recherche d'emploi ont des répercussions à court terme quant à la diminution de la dépendance des participants à l'égard des programmes de soutien du revenu, tels que l'aide sociale ou l'assurance-chômage. Ces résultats sont toutefois de courte durée. Même si les expériences tentées aux États-Unis se sont avérées beaucoup plus encourageantes, il n'en reste pas moins qu'à long terme, on a constaté un retour vers les programmes d'aide sociale. Selon certains, cette situation est attribuable au fait que les participants trouvent des emplois temporaires ou qui ne leur conviennent pas.

3.6 Résultats des programmes d'expérience de travail

L'évaluation du programme québécois *Expérience de travail* (EXTRA), effectuée en 1993, a révélé que, bien que le programme n'ait pas eu une incidence marquée sur le nombre global de personnes qui se sont trouvées un emploi, il existe une différence importante sur le plan de l'obtention d'un emploi permanent entre les personnes qui y ont participé et celles qui n'y ont pas participé (12 p. 100 et 6 p. 100 respectivement). L'évaluation a également révélé que 74 p. 100 des participants qui ont obtenu un emploi avaient cessé de dépendre des prestations d'aide sociale au cours des 19 mois qui ont suivi leur participation au programme *EXTRA* et ce, de façon permanente pour 53 p. 100 des participants en emploi. Après leur participation, les clients d'*EXTRA* semblent prendre moins de temps, en moyenne, pour se trouver un emploi (5,34 mois) que ne le font les non-participants (6,4 mois) et ils travaillent pour un nombre de mois consécutifs légèrement plus élevé que les membres du groupe témoin (7,55 mois comparativement à 7,98 mois).

Une autre étude, réalisée en 1992, a examiné entre autres, le programme *EXTRA* duquel on a constaté que 40 p. 100 des organisations à but non lucratif consultées ont confirmé que les tâches remplies par les participants n'auraient pas été attribuées à d'autres travailleurs en l'absence du programme. De plus, 20 p. 100 des employeurs consultés ont indiqué qu'ils avaient l'intention de garder le participant à leur emploi après le placement professionnel, tandis que 62 p. 100 ont indiqué qu'ils continueraient à utiliser le programme pour embaucher

d'autres travailleurs admissibles.

L'évaluation du programme *Services externes de main-d'oeuvre* (SEMO) a révélé que, puisque sa clientèle cible fait face à d'importants désavantages sur le plan de l'emploi (p. ex., des handicaps physiques et mentaux, des problèmes de violence, de consommation d'alcool ou de drogues, des problèmes familiaux, des problèmes de comportement) seulement 37 p. 100 des participants avaient réussi à se trouver un emploi dans les 19 mois qui ont suivi le programme et seulement 9 p. 100 avaient obtenu un emploi permanent. De plus, les non-participants avaient trouvé du travail dans des proportions qui se rapprochent de celles des participants au programme *SEMO*, et 9 p. 100 également avaient trouvé du travail permanent. L'évaluation a également révélé que 80 p. 100 des participants qui avaient obtenu un emploi avaient cessé de toucher des prestations d'aide sociale au cours de la période d'évaluation de 19 mois suivant le programme, comparativement à seulement 63 p. 100 des non-participants. Aucune différence importante n'a été constatée entre les participants et les non-participants en ce qui concerne leur affranchissement permanent des prestations d'aide sociale. Les participants prenaient en moyenne un peu moins de temps que les non-participants pour se trouver un emploi à la fin du programme (6,10 mois comparativement à 6,28 mois), et ils avaient tendance à travailler pendant un plus grand nombre de mois consécutifs que les membres du groupe témoin (9,05 mois comparativement à 7,49 mois) pendant la période de 19 mois suivant le programme.

Le *National Supported Work Demonstration Project* (1985), mené aux États-Unis, ciblait des bénéficiaires d'aide sociale grandement défavorisés qui, en moyenne, avaient touché de l'aide sociale pendant 8,5 ans. L'évaluation du projet a révélé que la participation au programme avait donné lieu à des augmentations des revenus et à des réductions de la dépendance à l'égard de l'aide sociale. Au cours de la troisième année de participation au programme, les participants gagnaient en moyenne 23 p. 100 de plus que les membres du groupe témoin (5 799 $ comparativement à 4 703 $). De même, au cours de la troisième année, tandis que 64 p. 100 des participants recevaient toujours des prestations d'aide sociale, 71 p. 100 des membres du groupe témoin comptaient toujours sur l'aide sociale. En outre, le programme semble avoir eu une grande incidence sur la réduction des prestations d'aide sociale versées aux participants. L'évaluation a révélé qu'après la troisième année de participation au programme, les clients recevaient en moyenne 3 501 $ en prestations d'aide sociale comparativement à 3 902 $ pour les non- participants. Cela représente une réduction d'environ 10 p. 100.

L'étude révèle qu'au cours de la première année suivant l'inscription au programme, 73 p. 100 des participants avaient un emploi, alors que seulement 30 p. 100 des membres du groupe témoin avaient obtenu un emploi. Ce gain immédiat sur le plan de l'employabilité des participants (une augmentation de 141 p. 100) a toutefois été de courte durée puisque aucune différence significative sur le plan statistique dans le taux d'emploi des participants comparativement aux non-participants n'a pu être constatée à la fin des deuxième et troisième années.

Le *West Virginia Community Work Experience Program* était un programme d'expérience de travail obligatoire visant un grand nombre de prestataires d'aide sociale. L'évaluation du programme (1986) établissait une comparaison entre les participants, un an après leur inscription au programme, et les non- participants sur les

plans de la rémunération, de l'emploi et des prestations d'aide sociale. Aucune différence statistiquement significative n'a été constatée entre les deux groupes pour chacun de ces facteurs.

3.6.1 Enseignements tirés

Un examen de la documentation indique que les programmes d'expérience de travail ont été un outil viable pour les bénéficiaires d'aide sociale qui sont aux prises avec des difficultés systématiques sur le plan d'une intégration à long terme au marché du travail (p. ex., les personnes gravement défavorisées, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les parents seuls). Les quatre études examinées qui ont évalué l'efficacité de ces types de programmes ont permis de conclure qu'à long terme, les participants des programmes d'expérience de travail ciblant les bénéficiaires d'aide sociale avec des problèmes graves relativement au marché du travail connaissaient certains gains sur le plan de l'emploi à court terme, de la rémunération et du maintien de l'emploi tout en réduisant leur dépendance à l'égard de l'aide sociale. De plus, les programmes d'expérience de travail à grande échelle examinés dans le cadre de la présente étude n'ont eu aucune incidence importante sur la rémunération, l'employabilité et la dépendance à l'égard de l'aide sociale des participants.

3.7 Résultats des subventions salariales

L'évaluation de 1992 de l'*Employment Opportunities Program* (EOP) de la Colombie-Britannique a révélé que le programme avait grandement contribué à réduire la dépendance à l'égard de l'aide sociale. Après seulement trois mois de participation, la moitié des clients du programme s'étaient affranchis de l'aide sociale comparativement à seulement un cinquième des membres du groupe témoin. De plus, après sept mois de participation au programme, de 10 à 15 p. 100 plus de participants que de membres du groupe témoin ne s'étaient pas réinscrits à l'aide sociale, et cette tendance semble s'être poursuivie à plus long terme (plus de deux ans). Il semble cependant que le programme ait donné lieu à une utilisation accrue de l'assurance-chômage. Entre le 18e et le 36e mois suivant l'inscription au programme, les participants étaient plus nombreux que les non-participants à toucher des prestations d'assurance-chômage et ce, dans une proportion de 5 à 10 p. 100.

L'EOP semble également avoir donné lieu à des gains importants d'emploi pour ses participants. L'évaluation indique que la proportion de clients qui avaient un emploi un an après avoir suivi le programme était de 11 p. 100 plus élevée que s'ils ne l'avaient pas suivi. Cependant, l'étude n'indiquait pas si le programme avait contribué à augmenter les salaires des participants. Elle a plutôt permis de constater que les salaires des clients, après le programme, étaient assez semblables à ceux du groupe témoin. Cette situation peut s'expliquer par le fait que le programme a créé des emplois peu rémunérateurs pour certains participants, tout en augmentant les salaires pour les autres. Par conséquent, l'effet net aurait été un changement négligeable de la rémunération moyenne.

Le programme semble avoir eu une incidence plus marquée sur les travailleurs âgés ainsi que sur les bénéficiaires à long terme. De plus, on a constaté une réduction des probabilités d'emploi et de la rémunération pour les chefs de famille monoparentale par suite de leur participation au programme, mais une plus grande réduction des versements d'aide sociale

pour les personnes dont l'employabilité et la rémunération se sont améliorées.

Les constatations de l'évaluation de l'*Employment Alternatives Program* (1990) de l'Alberta portent à croire que la participation au programme a contribué à augmenter la proportion de temps au travail dans la période suivant la participation au programme (jusqu'à 12 mois après avoir terminé le programme). En moyenne, le programme a donné lieu à une augmentation de 1,6 mois à 3,2 mois du temps où les participants ont eu un emploi. En outre, l'étude indique qu'environ 5 p. 100 plus de participants que de membres du groupe témoin ont conservé un emploi jusqu'à 12 mois après le programme.

L'évaluation a permis de conclure que dans les 12 mois suivant le programme, la rémunération des participants était moins élevée que celle des membres du groupe témoin (on a constaté que 17 p. 100 des participants gagnaient moins de 200 $ par semaine comparativement à 10 p. 100 dans le groupe témoin; 33 p. 100 des participants gagnaient plus de 350 $ comparativement à 51 p. 100 des non-participants). Cependant, l'étude a révélé que les participants au programme de 1988 ont connu une augmentation moyenne de leur rémunération (de 12 437 $ à 15 010 $) tandis qu'en moyenne les non-participants avaient subi des pertes (de 17 119 $ à 16 907 $).

On a constaté que le programme n'avait pas entraîné une importante réduction de la dépendance à l'égard de l'aide sociale. Jusqu'à un an après leur participation au programme, une proportion semblable de participants et de non-participants recevait toujours des prestations d'aide sociale. L'étude a cependant révélé que la réduction moyenne des versements d'aide sociale était de plus de 150 $ par mois pour les 12 mois suivant la participation au programme, mais cette réduction n'a pu être attribuée au programme.

Dans le cadre de l'évaluation du programme JOBS de la Saskatchewan (1984), soit une étude principalement descriptive ne visant pas à évaluer les retombées à long terme du programme, on a constaté qu'une proportion considérablement élevée de participants n'avait pas suivi le programme jusqu'au bout (54 p. 100). Ironiquement, l'étude a également révélé que le niveau de satisfaction à l'égard du programme était plutôt élevé chez les employeurs et les employés. Selon les employeurs, environ 20 p. 100 des clients travailleurs qui ont abandonné le programme ont indiqué l'avoir fait pour accepter des postes mieux rémunérés, tandis que 22 p. 100 ont été remerciés par l'employeur. Dans l'ensemble, les employeurs ont estimé que 20 p. 100 des emplois créés par les subventions salariales seraient maintenus après la fin du programme.

À l'inverse, on a constaté que le taux d'abandon des participants au *Employment Development Program* (1985) de la Saskatchewan était de 37 p. 100, dont 68 p. 100 ont abandonné pour des raisons « valables ».

Cette étude, qui avait pour but d'estimer la réussite du programme à court terme du point de vue des employeurs, a permis de conclure que la majorité des employeurs participants étaient satisfaits de la qualité du travail accompli par les travailleurs participants et que ce travail avait produit des avantages durables pour l'organisation. De plus, la majorité des employeurs ont indiqué que leurs besoins avaient été satisfaits et que, grâce à leur participation, ils avaient atteint les objectifs de programme qu'ils s'étaient fixés.

Bien que le programme ait été aboli, l'analyse coût-efficacité de *Bon d'emploi plus* (BEP), menée en 1991, a indiqué que grâce aux réductions impor-

tantes des versements d'aide sociale faits aux participants au programme comparativement à d'autres programmes d'embauche des assistés sociaux, on estimait que les avantages nets de ce programme étaient plus élevés que pour les programmes québécois PRS, PSMT et EXTRA. On a constaté que les avantages nets étaient plus importants pour les personnes ayant participé au programme pendant plus de trois ans, pour les participants sans enfants, pour les femmes et pour ceux ayant au moins 11 ans de scolarité.

L'évaluation du *Programme d'aide à l'intégration en emploi* (PAIE) du Québec, menée en 1994, a révélé que le programme avait considérablement aidé les participants à se trouver des emplois permanents. Dans l'ensemble, pour 55 p. 100 des participants au *PAIE* qui ont obtenu un emploi au cours des 19 mois qui ont suivi leur participation, cet emploi était un emploi permanent comparativement à seulement 7 p. 100 pour les membres du groupe témoin. On a également constaté que les participants au PAIE avaient, en moyenne, trouvé du travail plus rapidement (3,88 mois après leur participation) que les non-participants (6 mois), et qu'ils avaient travaillé un plus grand nombre de mois au cours des 19 mois suivant leur participation que les membres du groupe témoin (10,9 mois comparativement à 8,3 mois). De plus, l'étude a évalué à 63 p. 100 les probabilités que les participants qui ont obtenu au moins un emploi au cours des 19 mois qui ont suivi leur participation cessent de façon permanente de recevoir des prestations d'aide sociale, comparativement à seulement 49 p. 100 pour les non-participants.

Tel qu'il est noté au chapitre 2, environ 60 p. 100 des participants à la *Compagnie des travailleurs* du Nouveau-Brunswick sont des bénéficiaires d'aide sociale. L'évaluation du processus menée en 1995 a révélé un taux relativement élevé de conservation des clients. Du total de 1 119 participants qui s'étaient inscrits au projet en date de septembre 1995, seulement 121 personnes (11 p. 100) ont quitté le projet. L'on a constaté que 85 p. 100 des participants actifs étaient demeurés au service de leur employeur parrain pendant leur participation au projet. De plus, à la lumière des antécédents, des compétences et de l'expérience des participants ainsi que des types de projets financés dans le cadre de la *Compagnie des travailleurs* du Nouveau-Brunswick, l'évaluation a permis de conclure que le projet a généralement assuré une correspondance adéquate entre les types de placements et le profil des clients.

Dans l'ensemble, l'évaluation a démontré que les procédures de sélection et de recrutement servant à mettre en rapport les employeurs parrains et les participants sont généralement adaptées et efficaces. Selon le rapport, à l'exception des régions rurales où le recrutement s'est avéré plus difficile que prévu, aucune pénurie de participants n'a été constatée dans aucune région de la province. Cependant, certaines zones plus rurales et moins densément peuplées ont été confrontées à l'origine au défi de trouver suffisamment de projets où placer les participants. Ces situations difficiles étaient attribuables en général aux fluctuations de la répartition des ressources dans la province de même que des taux d'emploi régionaux.

Parmi les 200 employeurs parrains interrogés dans le cadre de l'évaluation, 57 ont déclaré que leurs opérations se sont améliorées par suite de l'inclusion des participants de la *Compagnie des travailleurs* du Nouveau-Brunswick; 28 ont reconnu et apprécié les compétences et l'expérience dont les participants ont fait bénéficier le projet; et 10 ont signalé que le projet avait eu des retombées économiques et environnementales favorables sur la communauté. Au total, 54 employeurs parrains ont signalé certains inconvénients découlant du projet, y compris le fait que le participant était

moins compétent que prévu à l'origine, des difficultés à assurer une supervision adéquate, le mauvais synchronisme du placement par rapport aux besoins opérationnels, de même que des problèmes d'assiduité de la part des participants.

Les motifs évoqués le plus souvent par les employeurs pour justifier leur participation à la *Compagnie des travailleurs* du Nouveau-Brunswick ont été la possibilité d'accéder à une main-d'oeuvre gratuite (48 p. 100 des personnes interrogées), et la chance de compenser des réductions antérieures des effectifs de l'organisme (38 p. 100). Parmi les autres explications fournies, mentionnons les avantages éventuels pour les participants (13 p. 100), la possibilité de générer des emplois (11 p. 100), et la possibilité d'accéder à des personnes possédant des compétences et de l'expérience (10 p. 100). L'avantage mentionné le plus souvent au sujet de la participation des employeurs au programme a été l'ajout aux effectifs de l'organisme (27 p. 100). De plus, 19 p. 100 des personnes interrogées ont affirmé qu'elles avaient ainsi pu offrir un service amélioré à la clientèle, 17 p. 100 ont indiqué qu'elles avaient été avantagées du travail supplémentaire accompli par les participants, et 15 p. 100 ont insisté sur l'accès à une main-d'oeuvre gratuite.

Le sondage mené dans le cadre de l'évaluation auprès des travailleurs participants a révélé que les motifs évoqués le plus souvent pour justifier la participation à la *Compagnie des travailleurs* du Nouveau-Brunswick avaient trait à l'emploi et au revenu. Dans l'ensemble, 32 p. 100 des participants ont signalé qu'ils s'étaient inscrits au projet pour obtenir de l'emploi et 14 p. 100 ont affirmé que leur participation découlait de leur volonté à retourner sur le marché du travail. De plus, l'occasion de gagner un revenu et la possibilité de briser la dépendance envers l'aide sociale ont toutes deux été mentionnées par 10 p. 100 des personnes interrogées.

Comme l'ont indiqué les clients travailleurs, le projet leur offrait notamment la possibilité de travailler, de faire un travail qu'ils aimaient, de goûter à la camaraderie en milieu de travail, de relever de nouveaux défis, de parfaire leurs compétences, d'approfondir leur éthique professionnelle et d'acquérir la motivation de se trouver du travail par suite de leur participation au programme. De plus, à la lumière des réponses recueillies, l'équipe d'évaluation a estimé que, s'ils n'avaient pas obtenu de placements, 43 p. 100 des participants seraient demeurés aux crochets de l'aide sociale, tandis que 13 p. 100 n'auraient tout simplement rien fait.

Dans l'ensemble, 93 p. 100 des participants ont signalé qu'ils étaient très ou relativement satisfaits de leur placement. Des niveaux de satisfaction moindres ont été constatés par rapport aux placements comportant des tâches exigeantes sur le plan physique ou des tâches accomplies dans des conditions climatiques plus rigoureuses. Bien que 56 p. 100 des clients aient affirmé qu'à leur avis les placements fournis n'étaient pas directement reliés à leur expérience de travail antérieure, leur perception générale face aux projets est telle que ces derniers contribuent grandement à l'amélioration de la qualité du milieu ambiant ainsi que de la qualité de vie globale des participants.

L'évaluation des *Youth Incentive Entitlement Pilot Projects* (1984) aux États- Unis a porté sur les répercussions du programme sur l'employabilité, la rémunération et la scolarité des participants dans des emplacements désignés (à Baltimore, Maryland; Denver, Colorado; Cincinnati, Ohio ainsi que dans huit des 19 comtés ruraux au Mississippi) en les

comparant à des emplacements témoins (à Cleveland, Ohio; Phoenix, Arizona; Louisville, Kentucky ainsi que dans six des 19 comtés ruraux au Mississippi). L'étude visait surtout les jeunes noirs (15 et 16 ans à leur inscription au programme), puisque ce sous-échantillon avait le taux de participation au programme le plus élevé (73 p. 100) et qu'il était considéré comme le groupe de participants le plus défavorisé.

L'évaluation a permis de constater que pendant la période de participation au programme, où on garantissait un emploi subventionné aux participants, les projets ont mené à une amélioration de 68 p. 100 du taux d'emploi de l'ensemble de l'échantillon de participants comparativement au groupe témoin (les participants et les membres du groupe témoin ont été suivis pendant deux années scolaires complètes et trois étés). Cela représente une augmentation de 88 p. 100 pendant l'année scolaire et une augmentation de 38 p. 100 pendant les mois d'été comparativement au taux d'emploi des non- participants. On a estimé que le programme avait, avant la fin de la deuxième année scolaire, augmenté à 40 p. 100 le taux d'emploi chez les jeunes dans les emplacements désignés comparativement à un taux d'emploi de 22 p. 100 dans les emplacements témoins.

Quant au sous-échantillon de jeunes noirs, pour une période de participation de trois ans, le programme a donné lieu à une rémunération plus élevée pour les participants comparativement aux membres du groupe témoin, soit 10 $ de plus pendant l'année scolaire et 13 $ de plus pendant l'été. En outre, la rémunération des clients après leur participation au programme était environ 40 p. 100 plus élevée que celle des membres du groupe témoin, ce qui représente une différence d'environ 11 $ par semaine.

Cependant, les constatations portent également à croire que plusieurs personnes de ce sous-échantillon auraient quand même poursuivi leurs études (une des conditions pour l'acceptation d'un emploi garanti) en l'absence du programme. Les données indiquent qu'il n'existait aucune différence importante entre les participants au programme et les membres du groupe témoin sur le plan de l'inscription à l'école secondaire, de l'obtention du diplôme et des taux de décrochage. Néanmoins, l'étude a conclu que le programme avait contribué à améliorer les chances de réussir plus tard sur le marché du travail pour ces jeunes étudiants qui n'auraient pas conservé leur emploi sans les garanties de travail offertes dans le cadre de ces projets pilotes.

3.7.1 Enseignements tirés

L'examen des études menées en vue d'évaluer les résultats des programmes de subventions salariales indique que ces types de programmes peuvent donner lieu à des gains sur le plan de l'employabilité pour les bénéficiaires d'aide sociale. En Colombie-Britannique et aux États-Unis, on a constaté qu'une plus grande proportion de participants avaient un emploi après leur participation au programme comparativement aux membres des groupes témoins. Les personnes qui ont participé à l'*Employment Alternatives Program* de l'Alberta ont eu un emploi pendant plus longtemps après leur participation que le reste des assistés sociaux. Les participants au programme de subventions salariales *PAIE* du Québec qui ont trouvé du travail avaient plus de chances d'être embauchés en permanence que ne l'étaient les non-participants.

Les évaluations du EOP en Colombie-Britannique et de *l'Employment Alternatives Program* en Alberta ont toutefois révélé que plusieurs participants aux programmes ont obtenu des emplois moins bien rémunérés que ce qu'ils auraient obtenu en l'absence du programme. Ces résultats portent à croire que certains

participants, à cause des programmes de subventions salariales, font preuve de tolérance et de souplesse quant au type d'emploi qu'ils sont disposés à accepter, et préfèrent avoir un emploi à faible salaire plutôt que de dépendre du soutien du revenu pour satisfaire leurs besoins financiers.

Par contre, l'évaluation de l'EOP a également révélé que les participants recourent davantage à l'assurance-chômage après leur participation au programme. Compte tenu de cette constatation et le taux élevé d'abandon dans les programmes de subventions salariales observé en Saskatchewan, il se peut que certains clients prennent part à des programmes de subventions salariales dans le seul but de se rendre admissibles aux prestations d'assurance-chômage, déplaçant ainsi les charges de leur soutien financier d'une source à une autre. Cependant, en l'absence de raisons concrètes justifiant les taux d'abandon élevés, il est difficile de confirmer cette possibilité.

Certains faits portent également à croire que le niveau de préparation à l'emploi pourrait constituer un facteur dans l'amélioration de l'employabilité et de la rémunération pour certains participants aux programmes de subventions salariales. L'évaluation effectuée en Colombie- Britannique suggère que les participants plus expérimentés réussissent à retirer plus d'avantages que ceux qui ont moins d'expérience sur le marché du travail. De même, le programme québécois BEP et l'expérience américaine démontrent d'importants gains pour les participants sur le plan de l'emploi et de la rémunération puisqu'ils ont augmenté leur niveau de scolarité et leur expérience de travail.

3.8 Résultats des suppléments de rémunération

Dans le rapport de 1995 sur les 18 mois d'étude du Projet d'autosuffisance, on a estimé que le projet avait considérablement contribué à augmenter l'employabilité des participants, qui est de 43 p. 100 plus élevée que celle des non-participants. Dans l'ensemble, presque 41 p. 100 des participants au programme travaillaient 15 mois après leur inscription au programme, comparativement à 28 p. 100 chez les membres du groupe témoin. On a constaté que cet écart était en grande partie imputable au fait que les participants avaient obtenu des emplois à plein temps plutôt que des emplois à temps partiel. L'étude a également révélé qu'environ 40 p. 100 des personnes qui se sont trouvé du travail l'auraient fait sans les encouragements financiers du programme.

On a établi que, grâce au programme, les participants gagnaient en moyenne 137 $ de plus par mois que les membres du groupe témoin. Les évaluateurs ont également déterminé que les participants travaillaient une moyenne de 20 heures de plus par mois que les non- participants. Par conséquent, le rapport laisse entendre que les participants acceptent des emplois dont le salaire est égal ou légèrement supérieur au salaire minimum.

Sur le plan des réductions en matière d'aide sociale, l'étude révèle que 14 p. 100 moins de participants que de membres du groupe témoin recevaient des prestations d'aide sociale. Cela se traduit par une réduction moyenne de 117 $ en versements d'aide sociale pour les participants comparativement au groupe témoin, par suite de la participation au programme (655 $ et 772 $ respectivement). Cependant, à la fin du cinquième trimestre, on a constaté que la somme des versements d'aide sociale et de suppléments de rémunération versés aux participants au programme dépassait, en moyenne, de 94 $ par mois les

montants d'aide sociale versés aux non- participants.

Malgré cette augmentation à long terme, l'évaluation a permis de constater que le programme avait atteint son objectif de lutte contre la pauvreté. Au cinquième trimestre, les participants au programme recevaient (de toutes les sources) une moyenne de 235 $ par mois de plus que les membres du groupe témoin. Cela représente un gain de 23 p. 100 en rémunération totale et en avantages comparativement aux non-participants.

Aux États-Unis, le *Minnesota's Family Investment Program* (MFIP) fournit des suppléments de rémunération à des familles d'assistés sociaux monoparentales ou biparentales en réduisant les exemptions de rémunération pour les participants. L'évaluation du MFIP (1995) révélait qu'après six mois, les probabilités que des familles monoparentales participantes fassent état d'une rémunération d'emploi étaient considérablement plus élevées que pour les familles non-participantes. Ce résultat s'est révélé particulièrement remarquable chez les bénéficiaires d'aide sociale à plus long terme. Après neuf mois de participation au programme, environ un tiers des chefs de famille monoparentale participants ont mentionné qu'ils avaient reçu une certaine rémunération d'emploi comparativement à seulement 10 p. 100 dans le groupe témoin. Dans l'ensemble, cependant, une plus grande proportion de membres du groupe témoin s'est complètement affranchie de l'aide sociale comparativement aux participants (18 p. 100 contre 14 p. 100).

En ce qui concerne les familles biparentales bénéficiaires d'aide sociale, les probabilités que les participants au programme combinent le travail et l'aide sociale étaient de 16 p. 100 plus élevées que pour les non- participants, mais davantage de membres du groupe témoin se sont affranchis de l'aide sociale (12 p. 100 de plus).

Cette étude a également révélé qu'après six mois, les chefs de famille monoparentale bénéficiaires d'aide sociale ayant participé au programme recevaient en moyenne 53 $ de plus en prestations que les non- participants. Toutefois, ces résultats varient selon les différents sous-groupes. Par exemple, parmi les participants au programme, les bénéficiaires d'aide sociale à long terme ont touché des prestations dépassant en moyenne de 50 $ celles du groupe témoin au cours des six premiers mois. Par contre, au neuvième mois, on a constaté qu'il n'y avait plus d'écart entre les deux groupes à cet égard.

À l'inverse, les familles biparentales bénéficiaires d'aide sociale qui ne participaient pas au programme ont connu des augmentations continuelles de leurs prestations d'aide sociale équivalant à une moyenne de 166 $ de plus que les participants.

3.8.1 Enseignements tirés

Les premières constatations faites dans le cadre des évaluations du Projet d'autosuffisance et du MFIP indiquent qu'à court terme, ces programmes de suppléments de rémunération ont donné lieu à une plus grande activité des bénéficiaires d'aide sociale sur le marché du travail. De plus, le revenu global à court terme provenant du travail et de l'aide sociale pour les participants au Projet d'autosuffisance semble avoir augmenté comparativement aux prestations d'aide sociale versées aux non-participants. Cela porte à croire qu'à court terme, le Projet semble avoir atteint son double objectif consistant à améliorer l'autonomie financière tout en réduisant les niveaux de pauvreté des participants. Puisque ces constatations découlent des premières évaluations, il est difficile de prédire exactement quelles seront les répercussions des suppléments de rémunération.

Ce n'est qu'après avoir effectué des études subséquentes exhaustives que ces répercussions pourront être évaluées.

En outre, les données sont insuffisantes pour déterminer si les augmentations initiales combinant l'aide sociale et les paiements de suppléments de rémunération seront durables, bien que ces coûts marginaux supplémentaires aient été prévus dans la conception du programme.

Au Canada, on a fait part de certaines inquiétudes concernant les clients des programmes de suppléments de rémunération qui auraient trouvé du travail avec ou sans l'existence du programme (selon les estimations, environ 40 p. 100 des participants qui ont trouvé du travail). Étant donné ceci, on a conclu que, dans l'ensemble, les participants qui trouvaient du travail obtenaient des emplois dont la rémunération était équivalente ou légèrement supérieure au salaire minimum, mais qu'il pourrait être bénéfique de continuer à fournir des suppléments de rémunération à ces personnes.

3.9 Résultats des Services de placement

Le *Job Placement Services Program* de l'Alberta retient, à contrat, les services d'agences de placement pour fournir des possibilités de placement à des bénéficiaires d'aide sociale employables. Dans le cadre de l'évaluation (1995) de ce programme, on a effectué une évaluation détaillée des résultats de treize des seize contrats de placement. D'après les renseignements obtenus des agences de placement, on a déterminé que 43 p. 100 des bénéficiaires d'aide sociale acceptés dans le programme avaient obtenu un emploi dans les 18 mois suivant leur participation. Cependant, en se fondant sur les renseignements tirés du système albertain de suivi des clients et d'un sondage mené auprès des clients, cette proportion se rapproche probablement plus de 29 p. 100.

Les dossiers des agences laissent croire que 80 p. 100 des personnes qui ont trouvé un emploi travaillaient toujours un mois après avoir obtenu l'emploi et que 61 p. 100 avaient toujours leur emploi trois mois après l'avoir obtenu. De plus, ces dossiers font état d'un taux de réussite élevé sur le plan du maintien avec le même employeur, soit de 75 à 100 p. 100, selon l'agence.

L'étude indique toutefois que les agences n'ont pas réussi à trouver aux participants de meilleurs emplois, plus spécialisés et potentiellement mieux rémunérés. Des 28 types d'emploi dans lesquels les participants avaient de l'expérience, seulement neuf catégories ont connu des augmentations du nombre de participants ayant trouvé un emploi. En fait, l'évaluation a révélé d'importantes baisses dans le nombre de clients ayant obtenu des postes de gestion, de supervision et des postes spécialisés. Par exemple, on a constaté une baisse de 81 p. 100 du nombre de participants ayant obtenu des postes de cadre supérieur, de cadre intermédiaire ou d'autres postes de cadre, une baisse de plus de 90 p. 100 dans les postes spécialisés des industries du secteur primaire et dans les industries manufacturières, ainsi qu'une baisse de 78 p. 100 dans les postes spécialisés de l'administration et du secteur des affaires.

L'étude faisait également état de plusieurs travailleurs ayant mentionné que le programme n'avait pas répondu à leurs attentes. Parmi ces personnes, 18 p. 100 estimaient que l'agence était incompétente et manquait de professionnalisme. De plus, 33 p. 100 des clients

se sont dits insatisfaits de l'évaluation de l'agence au sujet de leurs points forts et de leurs faiblesses, et 22 p. 100 d'entre eux ont déclaré que leur insatisfaction était due au manque de professionnalisme et au manque d'intérêt de l'agent chargé de leur cas.

Le modèle de l'*Athabasca Regional Career Services* (ARCS) en Alberta fournit un guichet unique de services de placement aux bénéficiaires d'aide sociale en rassemblant les services du secteur privé et des secteurs publics provincial et fédéral sous un même toit. L'évaluation du modèle (1994) a établi qu'aux cours des deux années de l'étude, le volume et le nombre de cas de bénéficiaires d'aide sociale dans la région de l'Athabasca avaient baissé plus rapidement qu'ailleurs en Alberta par suite de l'établissement de l'ARCS. Par contre, seulement 40 p. 100 de cette baisse a pu être attribué au fait que les clients ont obtenu et conservé un emploi.

Les résultats de cette évaluation n'indiquaient pas que le modèle de l'ARCS avait produit des résultats d'emploi plus considérables que ceux observés dans la région témoin de Grande Prairie et ce, jusqu'à un an après la fin du programme. Cependant, l'étude a révélé que les clients de l'ARCS ont trouvé de l'emploi environ neuf semaines plus rapidement que les membres du groupe témoin de Grande Prairie. En outre, si les emplois étaient obtenus plus rapidement en Athabasca, ils étaient également légèrement moins rémunérés et duraient moins longtemps que ceux de la région témoin.

Un examen des coûts entraînés par le modèle de l'ARCS comparativement à la prestation traditionnelle des services comme à Grande Prairie porte à croire que, dans l'ensemble, le coût par unité de service est inférieur de 13 $ en Athabasca. Cela représente une économie d'environ 130 000 $ pour la période d'évaluation (octobre 1991 à octobre 1993) ou environ un tiers du budget total alloué pour la préparation à l'emploi et les services de placement de l'ARCS.

Selon une étude réalisée en 1994, 49 des 81 clients adressés au *Workplace Support Pilot Project* en Alberta ont trouvé du travail. Pour 30 d'entre eux, le placement a duré au moins 12 semaines. Presque 86 p. 100 des clients ayant obtenu un emploi (42 clients) ont gagné des salaires horaires inférieurs à 9,00 $, et un tiers d'entre eux (14) gagnent moins de 6,00 $ l'heure. Dans tout le groupe, 20 clients (16 p. 100) ont reçu une formation au travail et seulement 6 d'entre eux (30 p. 100) ont conservé leur emploi après que le programme a pris fin.

3.9.1 Enseignements tirés

Étant donné la taille limitée de l'échantillon et la portée des études qui se sont penchées sur les résultats des services de placement pour les bénéficiaires d'aide sociale, il est difficile de tirer des conclusions solides quant à leur efficacité. Néanmoins, en se fondant sur les conclusions des trois études effectuées en Alberta, il semble que, bien que la prestation effectuée par le secteur privé puisse produire de façon rentable des résultats positifs sur le plan de l'amélioration de l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale, une présence fédérale et provinciale pourrait être nécessaire pour veiller à la prestation de services intègres et adaptés aux besoins des clients.

On a constaté que les trois services de placement avaient permis aux participants de trouver des emplois à salaire relativement faible. Cette constatation cadre bien avec les conclusions des évaluations des programmes d'aide à la recherche d'emploi et des programmes de subventions salariales. En l'absence de données supplémentaires ou de données à plus long terme

concernant le faible taux de rémunération des participants qui trouvent un emploi après avoir participé au programme, il est difficile de cerner les raisons de ce phénomène de façon précise.

3.10 Résultats des stratégies mixtes

Une évaluation du *Career Training Program* (1991) de l'Alberta a montré que le programme avait atteint un taux global de placement de 73 p. 100 (évaluation de 53 cas seulement). La situation professionnelle semblait être directement proportionnelle à la période de temps écoulée depuis la fin du programme. C'est-à-dire que plus le temps s'écoulait après la fin du programme, plus il y avait de chance que les participants aient trouvé un emploi (la période de suivi des clients après la fin du programme n'a pas été précisée). L'étude révélait aussi que les participants qui avaient trouvé un emploi touchaient une rémunération de 5 à 6 $ l'heure.

Selon les résultats de l'étude, les participants semblaient plus ou moins satisfaits des volets orientation professionnelle et gestion financière du programme de formation à l'autonomie fonctionnelle. L'évaluation a aussi montré qu'il n'était que partiellement possible pour les participants de trouver des emplois conformes à leurs aspirations de carrière, à leurs antécédents de travail et à leurs besoins.

L'évaluation du programme *Actions positives pour le travail et l'emploi* (APTE) ne fait état d'aucun résultat particulier sauf en ce qui concerne le volet éducation/formation. L'étude a permis de constater que les services visant à accroître le niveau de scolarité des participants contribuaient vraiment à réduire la période pendant laquelle les clients ont touché des prestations d'aide sociale dans les 12 mois suivant la fin du programme. Ce volet du programme semble aussi avoir facilité la transition des clients vers le marché du travail.

Selon l'évaluation du processus du programme *Nouveau-Brunswick au travail* (menée en 1995), les processus de sélection et de recrutement convenaient aux objectifs du programme, à savoir : réunir des participants provenant des groupes cibles visés par le projet (familles monoparentales ou biparentales dont les membres adultes possèdent au moins une 7e année d'études mais pas une 12e année) et qui présentent dans leur région respective le profil des bénéficiaires d'aide sociale à l'échelle de la province. Cependant, l'évaluation laisse entendre qu'il faudra effectuer des évaluations détaillées des clients afin de concevoir une programmation convenant le mieux aux besoins des participants.

Comme le dévoilait un sondage réalisé auprès des participants au programme *Nouveau-Brunswick au travail*, bien que 53 p. 100 des personnes interrogées qui avaient été inscrites à du rattrapage scolaire dans le cadre du projet avaient affirmé que ce volet correspondait à leurs attentes, 37 p. 100 ont indiqué qu'il était plus difficile que ce qu'elles avaient prévu. De plus, 65 p. 100 des personnes qui ont mis fin à leur participation au programme avant l'achèvement de toutes les étapes ont indiqué que le volet « Rattrapage scolaire » était très ou relativement difficile. L'étude a également révélé que la majorité des personnes qui ont quitté le projet avant la fin l'ont fait au cours de l'étape du rattrapage scolaire.

De plus, bien que 68 p. 100 des répondants ont signalé que, dans l'ensemble, ils étaient satisfaits du rattrapage scolaire dont ils ont bénéficié dans le cadre du programme *Nouveau-Brunswick au travail*, moins de 1 p. 100 des personnes interrogées ont indiqué qu'elles

n'étaient pas du tout satisfaites. La grande majorité des répondants (95 p. 100) ont également affirmé que le volet rattrapage scolaire était un facteur très ou relativement important de leur capacité de trouver un emploi éventuel.

L'une des questions les plus fondamentales soulevées dans le cadre de l'évaluation était le rythme d'évolution plus lent que prévu des clients au cours du volet « Rattrapage scolaire » du programme *Nouveau-Brunswick au travail*. L'on a constaté que de nombreux clients n'avaient pas achevé ce volet assez rapidement pour pouvoir profiter pleinement des autres étapes du projet. Ainsi, l'étude a fait ressortir l'importance de concevoir une programmation de rechange mieux adaptée aux besoins particuliers des clients de façon à leur permettre d'atteindre les objectifs de rattapage scolaire dans le délai imparti.

Tout comme pour le rattrapage scolaire, les participants ont signalé un haut niveau de satisfaction face à l'étape d'acquisition de compétences du programme *Nouveau-Brunswick au travail*. Même si la constatation qui suit est fondée sur un échantillon de 76 personnes seulement, dans l'ensemble, 98 p. 100 des participants au sondage ont indiqué qu'ils étaient très ou relativement satisfaits du programme, 97 p.100 ont déclaré qu'ils étaient mis au défi, 91 p. 100 estimaient que l'étape d'acquisition de compétences s'était avérée stimulante et 92 p. 100 étaient d'avis que la formation reçue les aideraient grandement à décrocher un emploi.

Selon l'évaluation toujours, la formation offerte aux participants touchait des domaines d'activité où le Nouveau-Brunswick s'attendait à une croissance des professions. L'étude soulevait toutefois une mise en garde : que les secteurs où l'on projetait une croissance pouvait ne pas correspondre aux courbes de croissance réelles.

Les stages ont pour but de fournir aux clients l'occasion d'acquérir une formation pratique axée sur la carrière. L'évaluation révélait toutefois une situation différente. En effet, bien que 50 p. 100 des répondants qui avaient participé aux stages ont indiqué que le poste visé par le stage était directement relié à leurs objectifs de carrière, 24 p. 100 ont signalé que le poste n'y était relié qu'indirectement, et 26 p. 100 ont affirmé que le poste n'y était pas relié du tout. La majorité des répondants avaient occupé durant leurs stages des postes de la dernière catégorie, soient des postes d'employés et d'employées de bureau, de réceptionnistes, de caissiers et caissières et des manoeuvres.

Environ 60 p. 100 des employeurs de qui relevaient les participants aux stages ont signalé que, par rapport aux autres employés supervisés, les clients du programme *Nouveau- Brunswick au travail* obtenaient une fiche similaire en termes d'assiduité, d'habileté et de volonté d'apprendre. Cependant, 61 p. 100 des employeurs ont également affirmé que les stagiaires dans le cadre du programme *Nouveau-Brunswick au travail* offraient moins de compétences manifestes que les autres membres de leur personnel occupant des postes similaires.

L'évaluation du *Compass Program* (1995) de la Nouvelle-Écosse montre qu'après six mois, le programme semble avoir atteint une bonne partie de sa population cible. En outre, les divers volets du programme semblent répondre aux besoins des clients. Par exemple, le volet Work Experience a permis de trouver des emplois et d'aiguiller des jeunes vers des placements professionnels. À ce jour, plus de 1 400 clients ont été présentés à des employeurs ce qui a donné lieu à 255 placements. Des résultats préliminaires révèlent en outre que 34 p. 100 des clients qui ont terminé leur placement professionnel ont obtenu un emploi chez le même employeur.

L'étude a aussi permis de constater qu'un nombre plus élevé que prévu de clients aptes au travail se sont inscrits au volet Transitional Training (les attentes ne sont toutefois pas précisées dans le rapport). Selon le résultat de l'étude, 67 p. 100 de ces clients ont terminé leur formation et obtenu un emploi.

Par contre, moins de chefs de famille monoparentale que prévu se sont inscrits au volet Transitional Training (les attentes ne sont pas précisées dans le rapport). On pense qu'il en est ainsi surtout à cause de la faiblesse des liens entre les divers partenaires. Mais aussi, l'absence de moyens de transport, le manque de services de garderie et la peur de perdre l'aide médicale et pharmaceutique ont contribué à ce que les besoins de formation des chefs de famille monoparentale soient moins bien servis que ceux des clients aptes au travail.

L'étude a aussi révélé que le volet «Enterprise Development» offrait vraiment aux clients les connaissances et les compétences nécessaires pour créer une petite entreprise. Les prêts commerciaux offerts dans le cadre de ce volet du programme n'ont cependant pas encore dégagé de ressources supplémentaires à des fins de démarrage.

L'évaluation montre qu'une bonne partie du succès du programme *Compass* tient au fait qu'il est soutenu par les Centres d'emploi et les conseillers provinciaux qui y voient un complément à leurs activités. Les placements exceptionnellement nombreux et réussis sont aussi attribuables au caractère approprié des présentations au programme *Compass*.

L'ajout d'un volet « Job Developer » au programme *Compass*, ayant pour but de placer des clients aptes au travail chez des employeurs locaux, a aussi eu une bonne mesure de succès ce qui a permis à des conseillers de se libérer d'une partie de leur travail de placement pour offrir des services plus efficaces à des clients présentant des besoins plus criants.

Le programme *Compass* semble avoir été accueilli avec beaucoup de satisfaction tant par les employeurs que par les clients qui ont fait l'objet d'un placement. Les travailleurs indiquent que l'occasion qui leur a été donnée d'acquérir une expérience de travail pertinente et le rôle du volet Job Developer » qui leur a permis de trouver du travail sont des éléments qui ont eu beaucoup d'importance pour eux. Certains travailleurs qui ont participé au volet « Work Experience » ont toutefois signalé que la rémunération était parfois trop faible.

Environ les trois quarts des employeurs questionnés considéraient que le volet « Job Developer » leur avait offert des services supérieurs ou très supérieurs à ceux d'autres programmes de formation. Ce haut degré de satisfaction est principalement attribué à la durée du placement (six mois au lieu de quelques semaines), au vaste bassin de compétences parmi lesquelles choisir les candidats; au peu de paperasse; et aux économies de temps réalisées à l'étape de la sélection des candidatures.

Le programme *L'AVENIR* de l'Ontario (1987) a suscité de nombreuses critiques. On lui reproche notamment son éparpillement et son peu de sensibilité aux besoins de formation des bénéficiaires d'aide sociale de sorte que le programme aurait offert des mesures inappropriées. Le programme *L'AVENIR* semble particulièrement bien adapté aux jeunes performants et aptes au travail qui ont du mal à trouver leur premier emploi, mais il est moins bien adapté aux jeunes qui sont plus désavantagés.

On accuse les responsables du programme de procéder à un « écrémage » et de s'adresser aux clients qui présentent moins de besoins mais qui sont

plus faciles à servir. Il semble cependant que le programme *L'AVENIR* ait aidé bien des jeunes à surmonter des obstacles qui les avaient jusqu'alors empêchés d'intégrer le marché du travail.

On reproche aussi au programme *L'AVENIR* son manque de ciblage. Il en résulte que ses stratégies ne répondent aux besoins d'aucun groupe particulier. Il semblerait au contraire que le programme cherche à inclure tout le monde en offrant des programmes normalisés qui ne tiennent pas compte du degré d'employabilité de chacun.

Par exemple, la durée maximale des placements professionnels est de 16 semaines ce qui s'est révélé insuffisant pour permettre aux plus défavorisés d'acquérir des compétences et des habitudes de travail suffisantes. Les besoins des mères célibataires (garde d'enfants, autonomie fonctionnelle) ne sont pas couverts par le programme. Il en résulte que bon nombre de clients ne peuvent participer aux volets du programme qui exigent une présence à plein temps.

L'étude de 1987 portant sur le *Programme de création des débouchés* de l'Ontario affirmait que le programme semblait servir des clients qui auraient pu trouver de l'emploi si le programme n'avait pas existé. Néanmoins, le programme a permis d'aider de nombreux clients très défavorisés sur le plan de l'emploi. Le programme répondait aussi à des besoins précis, surtout dans les domaines de la formation professionnelle et du soutien social. De nombreux programmes ne sont pas axés sur les besoins des clients ce qui a souvent créé des obstacles à la participation.

Une autre des qualités du programme tient au fait que des organismes locaux ont participé à sa conception et à la prestation des services.

Le volet Initiatives de soutien à l'emploi de ce programme n'a pas été jugé aussi efficace que les autres. Il offrait des incitatifs financiers et des services subventionnés de garderie et de transport aux femmes bénéficiaires d'aide sociale désireuses de devenir ou de redevenir membres de la population active. Le programme offre une formation à l'autonomie fonctionnelle et permet d'acquérir des compétences professionnelles précises.

Les données révèlent cependant que seulement 10 p. 100 des participants ont trouvé du travail à plein temps dans l'année suivant le programme et 9 p. 100 ont trouvé du travail à temps partiel. La majorité des femmes qui ont trouvé du travail se sont tournées vers des emplois traditionnellement réservés aux femmes et sous-payés.

L'évaluation du *Skills Assessment and Training Centre* (1990) de Terre-Neuve révèle que 26 p. 100 des clients ont trouvé du travail immédiatement après leur participation. La moitié d'entre eux ont été placés directement par le Centre tandis que l'autre moitié a trouvé du travail indépendamment. L'étude a aussi révélé que 47 p. 100 des clients interrogés convenaient que le programme les avait aidés à trouver du travail. Vingt-sept pour cent des répondants avaient un emploi au moment du sondage (entre 3 et 30 mois après leur participation au programme).

L'évaluation des activités du Centre indique que celui-ci semble avoir contribué à préparer les clients à l'emploi. Soixante pour cent des clients interrogés ont dit que le Centre les avait aidés à acquérir une formation à l'emploi, 59 p. 100 ont dit que le Centre les avait aidés à améliorer leur technique de recherche d'emploi et 67 p. 100 ont dit avoir appris à mieux connaître leurs compétences et leurs aptitudes. Les clients n'ont que des éloges pour la façon dont ils ont été traités par le personnel pendant leur participation au programme. Plus de 90 p. 100 des clients interrogés ont dit que le per-

sonnel leur avait manifesté de l'intérêt, s'était montré disponible, aimable et les avait traités avec respect.

Les premiers résultats de trois évaluations régionales du programme *JOBS* (1995) aux États-Unis : Atlanta en Georgie; Grand Rapids au Michigan et Riverside en Californie ont montré que deux ans après la création du programme, les participants au volet retour au travail (aide à la recherche d'emploi, expérience de travail et formation à court terme) avaient plus de chance de trouver un emploi que les membres du groupe témoin, dans une proportion de 8 p. 100. Environ la moitié de ces participants trouvent des emplois qui payent au moins 10 000 $ par année. Le revenu mensuel moyen des participants est donc 26 p. 100 plus élevé que celui des membres du groupe témoin (285 $ par mois par rapport à 226 $ par mois, respectivement). Cet écart de revenu est particulièrement élevé dans le cas des participants scolarisés (diplôme d'études secondaires ou plus) et des mères d'enfants d'âge préscolaire.

JOBS a aussi contribué à réduire les prestations d'aide sociale reçues par les participants. Dans l'ensemble, moins de participants que de membres du groupe témoin recevaient des prestations d'aide sociale deux ans après leur participation au programme (au-delà de 11 p. 100). On a pu aussi constater une réduction de 8 p. 100 dans le nombre des participants ayant besoin d'aide alimentaire, par rapport au groupe témoin. L'évaluation a aussi permis d'établir que le programme avait réduit de 61 $ le montant moyen des prestations mensuelles d'aide sociale aux participants.

Le volet « Human Capital Development » du programme *JOBS* permet de reporter à plus tard l'entrée sur le marché du travail afin que les clients puissent consacrer du temps à l'amélioration de leurs compétences techniques ou au rattrapage scolaire. L'évaluation de ce volet montre qu'après deux ans, le programme n'a pas eu d'effets significatifs sur l'emploi et le revenu des participants.

Il semble toutefois que ce volet ait contribué à réduire le nombre et le montant des prestations d'aide sociale chez les participants. Les participants étaient moins nombreux que les membres du groupe témoin, dans une proportion de 4 p. 100, à recevoir des prestations d'aide sociale deux ans après le début du programme et les participants recevaient en moyenne des prestations inférieures de 40 $ à celles des non-participants.

Mentionnons cependant que les participants n'ayant pas de salaire et touchant des prestations d'aide sociale réduites, subissaient une réduction de 6 p. 100 de leur revenu global.

Après trois ans d'évaluation des effets du programme *GAIN* de Californie (1994), on a constaté qu'à la troisième année, les chefs de famille monoparentale (qui formaient 82 p. 100 de l'échantillon) touchaient 636 $ de revenu de plus que les non-participants. Cela représente une augmentation de 25 p. 100 par rapport au groupe témoin. À la fin de la troisième année, le revenu moyen des participants était supérieur de 1 400 $ au revenu des membres du groupe témoin, soit une différence de 22 p. 100 (les montants réels des revenus antérieurs et postérieurs à l'étude n'ont pas été donnés).

Le programme semble aussi avoir entraîné une réduction des prestations d'aide sociale aux chefs de famille monoparentale. La troisième année, les participants recevaient en moyenne 331 $ de moins en prestations d'aide sociale que les membres du groupe témoin (ce qui représente une réduction de 8 p. 100). Sur l'ensemble des trois ans, la réduction se chiffrait à 961 $,

soit 6 p. 100 (le montant réel des prestations antérieures et postérieures au programme n'était pas donné).

On a aussi constaté que *GAIN* avait permis d'améliorer le taux de participation active au marché du travail et de réduire modérément le nombre des bénéficiaires d'aide sociale. En effet, on a constaté que 57 p. 100 des participants avaient eu un emploi à un moment ou un autre pendant la période de suivi de trois ans, contre 51 p. 100 chez les non-participants. La première année de participation, 73 p. 100 des clients avaient touché des prestations d'aide sociale, contre 76 p. 100 des non-participants, tandis que pendant la troisième année du programme, 53 p. 100 des clients de *GAIN* étaient des assistés sociaux, contre 56 p. 100 des non-participants (le nombre exact des participants dans chaque catégorie n'était pas donné dans le rapport).

Le programme *ET* du Massachusetts a fait l'objet de deux études. La première, réalisée en 1990, portait sur les fluctuations dans le nombre des bénéficiaires d'aide sociale du Massachusetts et d'autres états du nord-est des États-Unis. Cette étude a été effectuée à l'aide d'une base de données sur les assistés sociaux de 1970 à 1988 et cherchait à dégager les tendances au sujet des prestations versées. La deuxième étude, publiée en 1991, était une compilation d'une base de données longitudinales des bénéficiaires d'aide sociale du Massachusetts. Cette base de données contenait des renseignements sur les personnes qui avaient participé au programme *ET* entre janvier 1986 et juin 1987, et des données sur des personnes qui n'avaient pas participé au programme et qui formaient un groupe témoin. Un sondage a aussi été réalisé auprès de 1 777 participants au programme *ET* qui avaient trouvé de l'emploi après avoir quitté le programme, ces données venant compléter celles de la base de données longitudinales.

L'étude de 1990 établissait qu'entre 1970 et 1987, la baisse dans le nombre des bénéficiaires d'aide sociale au Massachusetts ne pouvait pas vraiment être attribuée au programme. Elle était plutôt due à l'amélioration de la conjoncture économique et aux modifications apportées dans le montant des prestations d'aide sociale versées aux bénéficiaires. En fait, de 1982 à 1988, le nombre des bénéficiaires d'aide sociale a diminué de 3 p. 100 au Massachusetts. Mais au cours de cette période d'effervescence économique, le nombre des bénéficiaires d'aide sociale de New York et du Rhode Island a aussi diminué de 3 p. 100 tandis que celui du Connecticut tombait de 12,5 p. 100 et celui du New Jersey, de 17 p. 100. L'étude laissait entendre que l'incapacité du programme de réduire sérieusement le nombre des bénéficiaires d'aide sociale au cours de cette période de forte activité économique était sans doute attribuable au nombre croissant de bénéficiaires fortement défavorisés qui se trouvent au Massachusetts.

L'évaluation a aussi montré qu'entre 1985 et 1987, les femmes chefs de famille monoparentale qui participaient au programme *ET* avaient 10 p. 100 plus de chance de toucher des prestations d'aide sociale que les femmes chefs de famille monoparentale qui touchaient des prestations dans d'autres états.

L'analyse financière du programme a permis de conclure que de 1984 à 1988, le programme a enregistré une perte nette de 210 millions de dollars. En fait, il semble que le seul gain financier associé au programme soit une augmentation de 13 millions de dollars en impôt perçu auprès des diplômés du programme après avoir participé au *ET* qui ont trouvé du travail programme.

L'étude de 1991 a révélé qu'entre janvier 1986 et juin 1987, le programme *ET* avait permis de réduire la durée du recours à l'aide sociale. Les

participants au programme *ET* touchaient des prestations d'aide sociale en moyenne pendant 10 mois, contre 14 mois pour le groupe témoin. L'étude a aussi montré qu'en moyenne, la participation au programme *ET* permettait de réduire de 25 $ par mois le montant des prestations d'aide sociale, soit 8 p. 100 de moins qu'en l'absence du programme. La réduction était plus élevée dans le cas des personnes qui ont participé au volet Supported Work (une réduction de 101 $ par mois), et moindre dans le cas des participants aux cours d'éducation et de formation (27 $ par mois de moins chez ceux qui suivaient des cours de rattrapage et 38 $ par mois de moins chez ceux qui suivaient des cours de niveau avancé).

L'évaluation de 1991 a permis de constater qu'environ 45 p. 100 des participants avaient un emploi six mois après leur participation au programme ET, contre 36 p. 100 seulement des membres du groupe témoin. Le taux de participation à la population active était plus élevé chez les clients qui avaient bénéficié d'un placement professionnel et d'une supervision (environ 15 p. 100 de plus que le groupe témoin dans chaque cas). L'étude a aussi révélé que la participation au programme *ET* avait entraîné une augmentation de revenu de 390 $, ou 34 p. 100, dans les six mois suivant le programme. Encore une fois, l'augmentation était plus marquée pour les clients qui avaient participé au volet relatif au travail supervisé (885 $ d'augmentation) et ceux qui avaient bénéficié d'un placement professionnel (518 $ d'augmentation). L'étude n'a pas permis d'établir si le programme *ET* avait contribué à augmenter ou à réduire le nombre de personnes qui sont redevenues bénéficiaires d'aide sociale après avoir participé au programme.

3.10.1 Enseignements tirés

L'étude des programmes à stratégies mixtes montre que les projets qui mettent l'accent sur les besoins des clients réussissent mieux à intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active que ceux qui offrent un programme normalisé. Les programmes à stratégies mixtes qui mettent l'accent sur les besoins des clients ont donné lieu à des taux de placement plus élevés que prévu après la participation au programme, tandis que les programmes qui mettaient moins l'accent sur les besoins des clients ne semblaient avoir aucun effet mesurable sur l'employabilité des clients. Aux États-Unis, les programmes à stratégies mixtes axés sur les besoins des clients semblent avoir en plus contribué à améliorer le revenu des clients qui ont trouvé de l'emploi et à réduire la dépendance à l'égard de l'aide sociale et le montant des prestations chez les participants.

Les résultats des études montrent aussi que le tri est une opération nécessaire visant à faire en sorte que les clients reçoivent bien les services qui leur conviennent. Les premiers résultats des programmes *Compass*, de Nouvelle-Écosse et *Nouveau-Brunswick au travail* montrent que l'efficacité de cette opération résulte surtout d'alliances efficaces et de la communication entre les différents prestataires de service de même qu'entre les prestataires de services et les clients.

4.0 RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

Dans l'ensemble, les études qui ont porté sur les programmes canadiens et américains visant à intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active montrent que ces programmes ont plus ou moins atteint leurs objectifs. On trouvera au tableau 2 un résumé des résultats obtenus par les programmes retenus pour le présent document. Ce tableau présente dans leurs grandes lignes les résultats de l'évaluation des programmes visant à accroître l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale. Pour plus de clarté, les programmes sont regroupés par catégories en fonction de trois éléments principaux : l'employabilité, le revenu ainsi que la dépendance à l'égard de l'aide sociale et les paiements d'aide sociale.

4.1 Effets des programmes sur l'employabilité

Comme le montre le tableau, tous les programmes semblent avoir réussi dans une certaine mesure à améliorer l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale, mais le succès semble relié à la catégorie de clients visés ou à la façon d'offrir les services.

Par exemple, si la formation à l'autonomie fonctionnelle et les programmes visant à donner une expérience de travail ont en général réussi à améliorer considérablement la situation de l'emploi chez les clients les plus défavorisés qui sont confrontés à des obstacles majeurs dans leurs efforts pour s'intégrer au marché du travail, les services de placement réussissent mieux dans le cas des participants aptes au travail.

Les études ont aussi révélé que les clients qui participent à des programmes de formation en milieu de travail offerts par des agences du secteur privé réussissent mieux que ceux qui participent aux programmes offerts par le secteur public. Les études ont aussi permis de constater que la formation professionnelle améliorait davantage l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale que les cours de rattrapage scolaire.

On a aussi constaté que les programmes à stratégies mixtes semblaient mieux aider les clients à trouver du travail lorsque ces programmes étaient axés sur les besoins individuels du client.

Il est intéressant de noter que les deux catégories de programmes qui ont été le moins efficaces en ce qui concerne l'amélioration de l'employabilité (formation préalable à l'emploi et aide à la recherche d'emploi) avaient tous deux pour but d'améliorer les compétences professionnelles générales et les techniques de recherche d'emploi.

4.2 Effets sur le revenu

En général, si on en juge par les études que nous avons retenues, les programmes canadiens visant à améliorer l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale ne semblent pas avoir contribué autant que les programmes américains à l'amélioration du revenu des participants. Les programmes de formation à l'autonomie fonctionnelle, de formation en milieu de travail, d'aide à la recherche d'emploi, d'acquisition d'expérience de travail, de subventions salariales de même que les programmes à stratégies mixtes offerts aux États- Unis semblent avoir contribué de façon sensible à

l'amélioration du revenu des participants.

Au Canada, cependant, on a constaté peu d'effets des programmes sur les revenus. Certaines études ont même conclu que les participants aux programmes de formation en milieu de travail et de subventions salariales qui trouvaient de l'emploi, le faisaient dans des secteurs moins bien payés. De plus, l'évaluation du Projet d'autosuffisance révèle que si les revenus étaient accrus par la participation au programme, ils découlaient d'une combinaison d'aide sociale et de revenu d'emploi.

TABLEAU 2
GRANDES LIGNES DES RÉSULTATS DES ÉTUDES RETENUES

	EFFETS SUR		
Programme	**Employabilité**	**Revenu**	**Dépendance à l'égard de l'aide sociale**
Formation en milieu de travail	Les résultats sont variables en ce qui concerne l'employabilité bien que les programmes de formation en milieu de travail offerts par le secteur privé ou par des organismes sans but lucratif aient en général eu un effet positif sur les clients en les aidant à trouver ou à conserver un emploi dans leur domaine de compétence.	Au Canada, les programmes de formation en milieu de travail ne semblent pas avoir contribué de façon sensible à l'augmentation du revenu des participants ce qui est peut-être dû au fait que les stagiaires ont trouvé du travail peu rémunérateur. Aux États-Unis, les programmes semblent avoir contribué à des gains de revenu importants, les participants ayant trouvé des emplois mieux payés.	Les programmes de formation en milieu de travail en Colombie- Britannique ont donné lieu à une diminution immédiate de la dépendance à l'égard de l'aide sociale, mais les participants revenaient à l'aide sociale (ou commençaient à dépendre d'autres formes de soutien du revenu comme l'assurance- chômage) deux ou trois ans après leur participation au programme. En Alberta et au Québec, le nombre de bénéficiaires d'aide sociale était moindre après la participation au programme.

	EFFETS SUR		
Programme	**Employabilité**	**Revenu**	**Dépendance à l'égard de l'aide sociale**
Formation en classe	Aucun effet significatif sur l'employabilité. Il semble que la formation en classe à orientation professionnelle donne de meilleurs résultats en ce qui concerne l'intégration des bénéficiaires d'aide sociale à la population active.	Aucun effet significatif sur le revenu.	Au Canada, la formation technique et professionnelle semble avoir réduit le nombre de mois pendant lequel les stagiaires touchaient des prestations d'aide sociale, ce qui a réduit le montant des prestations versées à ces personnes. L'éducation de base et le rattrapage scolaire semblent n'avoir pas beaucoup contribué à réduire la dépendance à l'égard de l'aide sociale. Aux États-Unis, on n'a constaté aucun effet mesurable sur la dépendance des participants à l'égard de l'aide sociale.
Formation préalable à l'emploi	Ces programmes ont contribué modérément à intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active. S'il est vrai qu'une proportion plus élevée de participants à ces programmes que de candidats qui n'y avaient pas participé ont pu trouver un emploi à plein temps, il reste que moins du tiers des participants ont trouvé du travail après leur formation.	Les effets sur le revenu n'ont pas été communiqués.	Les programmes de formation préalable à l'emploi n'ont eu que peu de succès en ce qui concerne la réduction des prestations d'aide sociale aux participants. Par ailleurs, comme ces programmes prévoient souvent le versement de prestations supplémentaires aux participants pour des services de garderie et de transport, que les participants travaillent à temps partiel et conservent ainsi leur admissibilité aux prestations d'aide sociale et que plusieurs clients passent du système de l'assurance-chômage à celui de l'aide sociale, on a constaté que ces programmes n'étaient pas un moyen rentable d'intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active, du moins du point de vue des budgets provinciaux.

	EFFETS SUR		
Programme	**Employabilité**	**Revenu**	**Dépendance à l'égard de l'aide sociale**
Formation à l'autonomie fonctionnelle	Ces programmes contribuent beaucoup à améliorer l'employabilité et le degré de scolarité des femmes et des jeunes.	Aucun effet sur le revenu n'a été déclaré en ce qui concerne les programmes canadiens. La participation à ces programmes aux États-Unis semble avoir eu peu d'incidence sur les revenus.	Au Canada, ces programmes semblent avoir eu des effets considérables sur la réduction de la durée et du montant des prestations d'aide sociale. Aux États-Unis, on a constaté une diminution modérée de la durée des prestations d'aide sociale.
Aide à la recherche d'emploi	Au Canada, les programmes d'aide à la recherche d'emploi ne semblent pas avoir amélioré l'employabilité. Aux États-Unis, ces programmes ont eu un effet modeste mais favorable sur l'employabilité des participants.	Au Canada, les programmes d'aide à la recherche d'emploi ne semblent pas avoir contribué à accroître le revenu des participants. Aux États-Unis, la plupart des programmes d'aide à la recherche d'emploi semblent avoir eu un effet favorable sur le revenu des participants (de 69 $ par année en moyenne à un sommet de 658 $ par année parmi les programmes qui affichaient des résultats positifs).	Au Canada, les programmes d'aide à la recherche d'emploi, généralement des clubs d'emploi, ont contribué à réduire le nombre de bénéficiaires d'aide sociale, à court terme, mais à long terme les participants tendaient à revenir vers les programmes de soutien du revenu. Aux États-Unis, les programmes d'aide à la recherche d'emploi semblent avoir réduit le nombre des prestataires et le montant des prestations d'aide sociale.
Expérience de travail (une expérience de travail concrète et la possibilité de côtoyer la clientèle de ce milieu de travail)	Les programmes visant à donner une expérience de travail à des bénéficiaires d'aide sociale très défavorisés semblent avoir eu de bons résultats, les participants ayant trouvé ou conservé leur emploi. Par contre, les programmes visant la population générale des bénéficiaires d'aide sociale semblent avoir eu peu d'effets sur l'employabilité.	Un programme américain offert aux bénéficiaires d'aide sociale très défavorisés a conduit à une augmentation considérable du revenu des participants au cours des trois années suivantes. Au Canada, les programmes ne semblent pas avoir eu d'effet sur le revenu des participants.	Parmi les programmes étudiés, ceux qui s'adressaient aux bénéficiaires d'aide sociale très défavorisés semblent avoir réduit leur dépendance à l'égard de l'aide sociale tandis que les programmes visant la population générale ne semblent pas avoir contribué à réduire la dépendance à l'égard de l'aide sociale.

	EFFETS SUR		
Programme	**Employabilité**	**Revenu**	**Dépendance à l'égard de l'aide sociale**
Subventions salariales (subventions versées aux employeurs qui embauchent des clients-travailleurs)	Les programmes de subventions salariales ont contribué de façon positive à accroître de manière générale l'emploi chez les bénéficiaires d'aide sociale (Colombie-Britannique), à augmenter le nombre d'emplois permanents chez les participants qui ont trouvé du travail (Québec) et à susciter une hausse de la durée d'emploi chez les bénéficiaires d'aide sociale (Alberta).	Au Canada, il semble que les participants aient trouvé du travail moins bien payé que les non-participants. Aux États-Unis, les revenus des participants augmentaient en moyenne de 10 $ par semaine pendant l'année scolaire et de 13 $ par semaine pendant l'été comparativement au revenu des membres du groupe témoin et ce, pour 73 p. 100 de l'échantillon.	Une certaine réduction à court terme du nombre des prestataires ou du montant des prestations d'aide sociale a pu être constatée.
Supplément de revenu (soutien du revenu offert aux clients en sus de tout revenu d'emploi)	Ces programmes semblent avoir contribué de façon sensible à accroître l'employabilité à court terme des participants.	Au Canada, les participants aux programmes semblent avoir touché un revenu mensuel supérieur, toutes sources confondues, comparativement aux membres du groupe témoin (jusqu'à 235 $).	Le programme de supplément du revenu en vigueur au Canada a réduit le nombre des bénéficiaires d'aide sociale mais a accru le montant total consacré au soutien du revenu (aide sociale ou supplément du revenu). Le programme *Earnings Supplement* du Minnesota a accru le nombre de participants qui conjuguent travail et aide sociale, mais à court terme, les participants sont moins nombreux que les non-participants à s'affranchir complètement de l'aide sociale.
Services de placement	Au Canada, les services de placement semblent avoir contribué à accroître l'emploi, la conservation de l'emploi et la rapidité avec laquelle les prestataires d'aide sociale aptes au travail trouvent de l'emploi.	Les effets des programmes de placement sur le revenu n'ont pas été mesurés.	Un des trois services de placement étudiés a contribué à réduire le nombre des prestataires d'aide sociale.

	EFFETS SUR		
Programme	**Employabilité**	**Revenu**	**Dépendance à l'égard de l'aide sociale**
Stratégies mixtes	Les programmes à stratégies mixtes qui mettent l'accent sur les besoins des clients ont amélioré plus que prévu la situation de l'emploi chez les participants tandis que ceux qui mettent moins l'accent sur les besoins des clients ont eu moins d'effets sur l'employabilité des participants.	Aux États-Unis, les programmes à stratégies mixtes qui mettent l'accent sur les besoins des clients ont beaucoup contribué à accroître le revenu des clients qui trouvent de l'emploi. Aucune donnée n'est disponible à cet égard pour les programmes canadiens.	Aux États-Unis, les programmes à stratégies mixtes qui mettent l'accent sur les besoins des clients ont beaucoup contribué à réduire la dépendance des clients à l'égard de l'aide sociale et à réduire le montant des prestations. Aucune donnée n'est disponible à cet égard pour les programmes canadiens.

Signalons cependant que plusieurs études faites au Canada n'ont pas mesuré les effets sur le revenu des programmes visant à intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active.

4.3 Effets sur la dépendance à l'égard de l'aide sociale et le montant des prestations

Les résultats des études que nous avons retenues pour le présent document semblent indiquer que les programmes visant à intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active n'ont réussi que modérément à réduire la dépendance à l'égard de l'aide sociale et le montant des prestations versées aux clients.

De tous les programmes, il semble que ceux qui visent l'autonomie fonctionnelle au Canada aient le mieux contribué à réduire la dépendance des clients à l'égard de l'aide sociale.

La formation professionnelle et technique semble aussi être un bon moyen de réduire les prestations d'aide sociale et le rattrapage scolaire de base a eu moins d'effet à cet égard.

Les programmes de supplément de revenu et de formation préalable à l'emploi ont aussi eu des effets sensibles sur la réduction de la dépendance à l'égard de l'aide sociale, mais étant donné le coût des subventions supplémentaires accordées aux clients qui y participent, ces programmes ne sont pas jugés rentables à court terme.

Par ailleurs, les programmes à stratégies mixtes semblent avoir réussi à réduire le nombre de bénéficiaires et le montant des prestations d'aide sociale aux États-Unis, mais surtout lorsqu'ils mettaient l'accent sur les besoins individuels des participants. Quant aux programmes de formation en milieu de travail et d'aide à la recherche d'emploi au Canada, on a constaté qu'ils réduisaient le nombre des prestataires d'aide sociale mais qu'il en était ainsi parce que les clients dépendaient alors d'autres formes de soutien du revenu.

4.4 Conclusion

L'étude des documents qui ont trait aux programmes visant à intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active montre qu'il est somme toute difficile d'atteindre les objectifs visés et d'obtenir les effets escomptés. Si certains programmes ont effectivement amélioré l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale, d'autres ont eu peu de succès. De plus, certains programmes qui ont réussi à améliorer la situation d'emploi et le revenu des participants et à réduire leur dépendance à l'égard de l'aide sociale se sont révélés très coûteux à administrer.

Malheureusement, l'étude des documents n'a pas permis de dégager des effets constants par types de programmes. Et comme le montre le tableau 3, qui résume ce qui a bien fonctionné pour divers sous-groupes de participants, il est difficile d'établir une distinction entre les effets des programmes sur différents groupes de clients. On peut donc conclure qu'il n'y a pas de «formule magique» pour intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active.

Par conséquent, les gouvernements devront poursuivre et approfondir l'étude des résultats à court et à long terme des programmes, partager l'information avec d'autres représentants de programmes ou d'autres gouvernements et adapter les programmes de manière à ce qu'ils correspondent aux besoins des clients tout en maintenant les coûts au minimum.

TABLEAU 3
PROGRAMMES EFFICACES ET CLIENTÈLE
RÉSUMÉ DES RÉSULTATS POUR LES SOUS-GROUPES QUI DIFFÈRENT DE L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS [2]

PROGRAMME	EFFICACE	INEFFICACE
Formation en milieu de travail	**Parmi les bénéficiaires d'aide sociale du Québec, les femmes et les francophones** ont amélioré leur employabilité et diminué leur dépendance à l'égard de l'aide sociale.	
Formation en classe	Réduction de la dépendance à l'égard de l'aide sociale chez les participants **à niveau de scolarité relativement élevé**. **Au Québec, les clients qui ont une 9e, une 10e ou une 11e année et ceux qui sont nés à l'extérieur du Canada** ont amélioré leur situation d'emploi et diminué leur dépendance à l'égard de l'aide sociale.	Les prestations d'aide sociale aux **femmes chefs de famille monoparentale** se sont accrues.
Formation à l'autonomie fonctionnelle	Effets positifs pour les **femmes du Canada** au chapitre de l'employabilité, du revenu et de la dépendance à l'égard de l'aide sociale. **Aux États-Unis, les femmes avec enfants** ont eu la possibilité de terminer leurs études secondaires grâce au programme.	**Les femmes avec enfants, aux États-Unis,** ont eu un revenu moins élevé après le programme et ont été moins nombreuses à trouver de l'emploi que les adultes sans enfant.
Expérience de travail	À long terme, **les participants confrontés à d'importants obstacles, au Canada,** ont pu trouver de l'emploi ou conserver leur emploi tout en réduisant leur dépendance à l'égard de l'aide sociale. **Aux États-Unis, les bénéficiaires d'aide sociale très défavorisés** ont pu bénéficier d'une augmentation de revenu appréciable, d'une amélioration considérable de leur situation d'emploi et ont pu réduire leur recours aux prestations d'aide sociale.	
Subventions salariales	**Le revenu et l'employabilité des travailleurs âgés et des BAS à long terme** se sont grandement améliorés. Les subventions salariales ont pu améliorer l'emploi et le revenu des jeunes **noirs aux États-Unis.**	Les **chefs de famille monoparentale** ont moins de chance de trouver un emploi et d'améliorer leur revenu.

[2] Ce tableau ne présente que des différences signalées dans les études. Si aucune différence entre sous-groupes n'était signalée, nous avons présumé que les résultats correspondaient à ceux de l'ensemble des participants au programme.

PROGRAMME	EFFICACE	INEFFICACE
Supplément de revenu		Les prestations d'aide sociale ont été accrues dans le cas des **familles biparentales** dans le contexte du programme expérimental du Minnesota.
Stratégies mixtes	En général, les programmes à stratégies mixtes normalisés se sont révélés efficaces pour les jeunes **aptes au travail au Canada.** Les effets sur l'emploi et le revenu ont été meilleurs dans le cas des **clients à niveau de scolarité relativement élevé et des mères d'enfants d'âge préscolaire aux États-Unis.** Les **chefs de famille monoparentale aux États-Unis** ont pu accroître leur revenu et réduire leurs prestations d'aide sociale.	Les programmes à stratégies mixtes normalisés ne sont en général pas conçus pour répondre aux besoins particuliers des **clients fortement défavorisés sur le plan de l'emploi**. Ces programmes normalisés ont peu d'incidence, voire des effets négatifs sur la situation d'emploi de ces personnes.

BIBLIOGRAPHIE

Alberta Career Development and Employment. *Futures Program Evaluation: Executive Summary*, Policy and Research Division, août 1992.

Alberta Management Group. *An Evaluation of the Athabasca Regional Career Services Model: Technical Report*, mars 1994.

Alberta Management Group and Gail V. Barrington & Associates. *The Integrated Training Pilot Project: A Process Evaluation - Technical Report*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, mai 1995.

Allie, Emile. *La dépendance à la sécurité du revenu : une analyse du programme APPORT*, Gouvernement du Québec, ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, mars 1992.

Andy Rowe Consulting Economists. *Evaluation Framework for the Employability Enhancement Program: Draft Final Report*, Gouvernement de Terre-Neuve, ministère des Services sociaux, mars 1992.

Applications Management Consulting Ltd. *Benefit-Cost Analysis of Four Pre-Employment Training Programs: Final Report*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, juin 1993.

Applications Management Consulting Ltd. *Job Placement Services For SFI Clients: Final Summary Report*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, mai 1994

Applications Management Consulting Ltd. *Outcome Evaluation of the Job Placement Services Program: Final Report*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, juin 1995.

Applications Management Consulting Ltd. *Review of the Skills Development Program: Phase I Final Report*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, mai 1995.

Applications Management Consulting Ltd. *Skills Development Program Evaluation Framework: Phase II Final Report*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, mai 1995.

Atkinson, A.B., and Mogensen, Gunnar V., eds. *Welfare and Work Incentives: A Northern European Perspective*, Oxford: Clarendon Press, 1993.

Ball, Caroline, and Houser, Angela. *An Examination of the Impact of Employment Training Programs on Social Assistance Recipients in Hamilton-Wentworth*, Hamilton: Social Planning and Research Council of Hamilton and District, juin 1989.

Bancroft, Wendy and Currie Vernon, Sheila. *The Struggle for Self-Sufficiency: Participants in the Self-Sufficiency Project Talk About Work, Welfare, and Their Futures*, Vancouver: Social Research and Demonstration Corporation, décembre 1995.

Bardach, Eugene. *Improving the Productivity of JOBS Programs*, Papers for Practitioners, New York: Manpower Demonstration Research Corporation, décembre 1993.

Baseline Market Research Ltd. *New Brunswick Jobs Corps Process Evaluation: Final Report*, New Brunswick Job Corps Evaluation Committee, décembre 1995.

Baseline Market Research Ltd., and Norpark. *NB Works Process Evaluation: Year-End Report*, NB Works Evaluation Committee, juin 1995.

Bell, Stephen H, and Orr, Larry L. "Is Subsidized Employment Cost Effective for Welfare Recipients?" *Journal of Human Resources*, 1994, XXIX (1): 42-61.

Brock, Thomas, Butler, David, Long, David. *Unpaid Work Experience For Welfare Recipients: Findings and Lessons from MDRC Research*, New York: Manpower Demonstration Research Corporation, septembre 1993.

Buckle, Leslie. *Evaluation of Three Life Skills Programs in Calgary: Final Report*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, mai 1994.

Burt Perrin Associates. *A Review of Training and Educational Programs for Social Assistance Recipients Entering the Labour Force: Final Report*, Toronto: Social Assistance Review Committee, mars 1987.

Card, David and Robins, Philip K. *Do Financial Incentives Encourage Welfare Recipients to Work?: Initial 18-Month Findings from the Self-Sufficiency Project*, Vancouver: Social Research and Demonstration Corporation, février 1996.

Cassidy, Frank, and Seward, Shirley B., eds. *Alternatives to Social Assistance in Indian Communities*, Halifax: Institute for Research on Public Policy, 1991.

Couch, Kenneth A. " New Evidence on the Long-Term Effects of Employment Training Programs, " *Journal of Labor Economics* X (4), 1992, 380-387.

Cramm, Frank and Kelleher, Royston. *Attempting to Break the Cycle: An Evaluation of the Skills Assessment and Training Centre*, St. John's: mars 1990.

Criterion Research Corp. *Summary Report of the Survey of Clients on the CDMS Database*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, juin 1995.

Day, Ron. " Evaluation of the Program in Newfoundland to Enhance the Employability of Social Assistance Recipients " Communication présentée à la National Evaluation Meeting, Ottawa, Canada, les 13 et 14 février 1990.

Deslauriers, Jacques; Gagné, Pierre; Beaulieu, Claudine; Hardy, Michèle; et Lanctôt. *De l'aide sociale à la sécurité du revenu: Rapport statistique 1991-1992*, Gouvernement du Québec, ministère de la Main-d'oeuvre population active de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, avril 1993.

Dickinson, P.T. *Évaluation du Régime d'assistance publique du Canada (RAPC)*, Ottawa: Santé et bien-être social Canada, janvier 1991.

Duffett, Melvin. *The Psycho-Social Effects of Unemployment, Including a Literature Search on Theories, Descriptions of various Approaches to Deal With the Problem as Well as Perceived Goals and Objectives of the Newfoundland Approach*, document de référence départemental du programme *Employment Opportunities*, Gouvernement de Terre-Neuve, ministère des Services sociaux, janvier 1990.

Ernst & Young. *Crossover Program Evaluation*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, mai 1993.

Ernst & Young. *Evaluation of Programs for Social Allowance Recipients: Final Report*, Alberta Career Development and Employment, avril 1991.

Fortin, Bernard, Lacroix, Guy, et Roberge, Hélène. *Une analyse des mouvements de clientèles à l'aide de dernier recours: premier rapport d'étape*, Centre de recherche en économie et finance appliquées, Québec: Université Laval, septembre 1994.

Freedman, Stephen and Friedlander, Daniel. *The JOBS Evaluation: Early Findings on Program Impacts in Three Sites: Executive Summary*, U.S. Department of Health and Human Services and U.S. Department of Education, New York: Manpower Demonstration Research Corporation, septembre 1995.

Friedlander, Daniel, and Burtless, Gary. *Five Years After: The Long-Term Effects of Welfare-to-Work Programs*, Manpower Demonstration Research Corporation, New York, N.Y.: Russell Sage Foundation, 1994.

Friedlander, Daniel, and Hamilton, Gayle. *The Saturation Work Initiative Model in San Diego: A Five Year Follow-up Study*, New York: Manpower Demonstration Research Corporation, juillet 1993.

Gabor, Peter. *Target Program Evaluation*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, juin 1993.

Gagné, Pierre; Audet, Luc; Beaulieu, Claudine; Boisvert, Alain; et Poirier, Yannick. *De l'aide sociale à la sécurité du revenu: Rapport statistique 1992-1993*, Gouvernement du Québec, ministère de la Main-d'oeuvre de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, janvier 1994.

Gail V. Barrington & Associates. *Evaluation of the Career Training Program of Columbia Institute of Canada*, Alberta Career Development and Employment, mars 1991.

Gail V. Barrington & Associates. *Evaluation of the Office Skills Development Program of McManus & Associates*, Alberta Career Development and Employment, février 1991.

Garfinkel, Irwin. "The Child-Support Revolution" , *The Economic Support of Child-Raining*, AEA Papers and Proceedings, mai 1994, 81-85.

Gladstone, David. *British Social Welfare: Past, Present and Future*, London: UCL Press, 1995.

Gorlick, Carolyne A. *Taking Chances: Single Mothers and Their Children Exiting Welfare*, London: University of Western Ontario.

Gouvernement du Québec, ministère de la Main-d'oeuvre de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, *Évaluation des expériences acquises par les prestataires participant aux programmes PAIE, PSMT, et EXTRA: le point de vue des employeurs*, avril 1992.

Gueron, Judith M. *Lessons From a Job Guarantee: The Youth Incentive Entitlement Pilot Projects*, New York: Manpower Demonstration Research Corporation, juin 1984.

Gueron, Judith M. *Reforming Welfare with Work*, Occasional Paper, no. 2, New York, N.Y.: Ford Foundation, 1987.

Gueron, Judith M. *Work Initiatives for Welfare Recipients*, New York: Manpower Demonstration Research Corporation, mars 1986.

Gueron, Judith M. *Work Programs and Welfare Reform: Research into JOBS Suggests that Work is Central to Reform*, The American Public Welfare Association, New York: Manpower Demonstration Research Corporation, été 1995.

Gueron, Judith M., and Pauly, Edward. *From Welfare to Work*, Manpower Demonstration Research Corporation, New York, N.Y.: Russell Sage Foundation, 1991.

Hamilton, Gayle. *The JOBS Evaluation: Monthly Participation Rates in Three Sites and Factors Affecting Participation Levels in Welfare-to-Work Programs: Executive Summary*, U.S. Department of Health and Human Services and U.S. Department of Education, New York: Manpower Demonstration Research Corporation, septembre 1995.

Hanson, Erik J. *Welfare Trends in Scandinavian Countries*, Armonk, N.Y.: Sharpe, 1993.

Human Resources Development Canada. *Evaluation of the Employability Initiative for Social Assistance Recipients (SARS) in CJS*, Ottawa: avril 1994.

Human Resources Development Canada. *Implementation Study of the Employment Resource Centre (ERC): Final Report*, Ottawa: février 1995.

Humanité Services Planning Ltd. *Evaluation of Workplace Supports Pilot Project*, Alberta: avril 1994.

Jenkinson, Michael. "Off Welfare and Into the Banks: Edmonton Goodwill Scores With Teller Training Program," *Western Report*, XIII (19), 7 juin 1993, 43-44.

KPMG Management Consulting. *Assessment of Initiatives for Social Assistance Recipients in Local Communities: Project Report*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, avril 1993.

KPMG Management Consulting. *Evaluation of Effectiveness and Efficiency: Alberta Vocational College*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, mars 1994.

Kemple, James J. and Haimson, Joshua. *Florida's Project Independence: Program Implementation, Participation Patterns, and First Year Impacts: Executive Summary*, New York: Manpower Demonstration Research Corporation, janvier 1994.

Knox, Virginia W., Brown, Amy, Lin, Winston. *An Early Report on Minnesota's Approach to Welfare Reform: The Minnesota Family Investment Program: Executive Summary*, New York: Manpower Demonstration Research Corporation, novembre 1995.

Leiman, Joan M. and Seesel, Thomas. *The WIN Labs: A Federal/Local Partnership in Social Research*, New York: Manpower Demonstration Research Corporation, juillet 1992.

Lévesque, Suzanne. *Le programme APPORT et son impact sur la dépendance à la sécurité du revenu: Faits saillants d'une analyse de mai 1992 du MMSRFP*, Gouvernement du Québec, ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, juillet 1992.

Levy-Coughlin Partnership. *jobsOntario Training Participant and Employer Survey Results: Executive Summary*, Gouvernement de l'Ontario, ministère de l'Éducation et de la Formation, mars 1995.

Lindbeck, Assar. "The Welfare State and the Employment Problem," *Raising the Employment and Pay of the Working Poor*, AEA Papers and Proceedings, mai 1994, 71-75.

Lund, Arvik. *Social Policy and the Welfare State in Sweden*, Lund Studies in Social Welfare no. 3, 1990.

Manitoba Task Force on Social Assistance. *Report of the Manitoba Task Force on Social Assistance*, 1983.

Manpower Demonstration Research Corporation. *Annual Report*, New York: 1994.

Martell Consulting Services and Collins Management Consulting and Research. *Process Evaluation of the Nova Scotia Compass Program*, octobre 1995.

Mijanovich, Tod and Long, David. *Creating and Alternative to Welfare: First-Year Findings on the Implementation, Welfare Impacts, and Costs of the Self-Sufficiency Project*, Vancouver: Social Research and Demonstration Corporation, décembre 1995.

Myles, John. *When Markets Fail: Social Welfare in Canada and the United States*, United Nations Research Institute for Social Development, Geneva: Discussion Paper no. 68, juin 1995.

Conseil national du bien-être social. *Premières réflexions sur la réforme des programmes sociaux: l'assurance-chômage et l'assistance sociale*, Ottawa: document de travail sur la sécurité sociale no. 1.

Conseil national du bien-être social. *Choisir de travailler: incitatifs et désincitatifs: rapport*, Ottawa: automne 1993.

Conseil national du bien-être social. *Le soutien du revenu pour les familles avec enfants*, Ottawa: document de travail sur la sécurité sociale no. 3.

Conseil national du bien-être social. *L'assistance sociale et les autres programmes de soutien du revenu*, Ottawa: document de travail sur la sécurité sociale no. 5.

Conseil national du bien-être social. *Le bien-être social au Canada: un filet de sécurité troué*, Ottawa: novembre 1987.

Conseil national du bien-être social. *Réforme du bien-être social: rapport du Conseil du bien-être social*, Ottawa: été 1992.

Conseil national du bien-être social. *Qui sont les bénéficiaires de l'assistance sociale ?*, Ottawa: document de travail sur la sécurité sociale no. 2.

Conseil national du bien-être social. *Les programmes d'emploi et l'assistance sociale*, Ottawa: document de travail sur la sécurité sociale no. 4.

Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick. *Les femmes et l'aide financière au Nouveau-Brunswick: étude préliminaire*, 1988.

Nichols Applied Management. *Employment Alternatives Program Evaluation Study: Phase II Final Report*, Alberta Career Development and Employment, août 1990.

Nichols Applied Management. *Evaluation of the Training on the Job Program*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, juillet 1995.

O'Neill, June. *Work and Welfare in Massachusetts: An Evaluation of the ET Program*, Pioneer Institute for Public Policy Research, Pioneer Paper no. 3, Boston, Mass: 1990.

Ostow, Miriam, and Dutka, Anna B. *Work and Welfare in New York City*, Baltimore Md., and London: Johns Hopkins University Press, 1975.

Phelps, Edmund S. "Low Wage Employment Subsidies versus the Welfare State," *Raising the Employment and Pay of the Working Poor*, AEA Papers and Proceedings, mai 1994, 54-58.

Price Waterhouse. *Expérimentation des sessions prolongées de clubs de recherche d'emploi pour les prestataires de la sécurité du revenu: Phase 1 - Évaluation d'implantation*, Gouvernement du Québec, ministère de la Sécurité du revenu, juin 1993.

Quiviger, Claude. *Approche européenne face au chômage de longue durée: examen de la documentation*, Conseil canadien du développement social, Ottawa: 1991.

Rein, Mildred. *Dilemmas of Welfare Policy: Why Work Strategies Haven't Worked*, New York, N.Y.: Praeger Publishers, 1982.

Riccio, James, Friedlander, Daniel, Freedman, Stephen. *GAIN: Benefits, Costs, and Three-Year Impacts of a Welfare-to-Work Program: California's Greater Avenues for Independence Program: Executive Summary*, New York: Manpower Demonstration Research Corporation, septembre 1994.

Riccio, James A., and Orenstein, Alan. "Understanding Best Practices For Operating Welfare-To-Work Programs," *Evaluation Review* XX (1), 1996, 3-28.

Richards, John and Vining, Adrian; Brown, D. M.; Krashinsky, M.; Milne, W.J.; Lightman, E.S.; and Hoy, S.; *Helping the Poor: A Qualified Case for "Workfare"*, (Richards, John, and Watson, William G., eds.), The Social Policy Challenge, no. 5, Toronto: C.D. Howe Institute, février 1995.

Roy, Marie-Renée. *Expérimentation de sessions prolongées de club de recherche d'emploi auprès de prestataires de la sécurité du revenu: étude d'impact*, Gouvernement du Québec, ministère de la Sécurité du revenu, août 1994.

SP Research Associates. *A Summary of Evaluations of Employment and Training Programs in Saskatchewan for Social Assistance Recipients: 1984-1993*, Regina: décembre 1993.

SP Research Associates. *Report: Employability Enhancement Evaluation Meeting*, Ottawa: les 13 et 14 février 1990.

SP Research Associates. *What Works For Whom, Evaluating Employment and Training Programs for Social Assistance Recipients in Canada: A Review of the Literature*, Ottawa: Policy and Consultation Branch, Strategic Planning Division, Health Canada, août 1993.

Servan Consulting. *CDMS Verification Survey: Testing the Reliability of Existing Client Data*, Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, juin 1995.

Smith Nightingale, Demetra, and Haveman, Robert H., eds. *The Work Alternative: Welfare Reform and the Realities of the Job Market*, Washington, D.C.: Urban Institute Press, 1994.

Smith Nightingale, Demetra; Wissoker, D.A.; Burbridge, L.C.; Bawden, D.L.; and Jeffries, N. *Evaluation of the Massachusetts Employment and Training (ET) Program*, Urban Institute Report 91-1, Washington D.C.; Urban Institute Press, 1991.

Smith, Vernon K. *Welfare Work Incentives: The earnings Exemption and its Impact Upon AFDC Employment, Earnings, and Program Costs*, Studies in Welfare Policy, no. 2, State of Michigan, Michigan Department of Social Services, 1974.

Social Planning Council of Ottawa-Carleton. *Employment Initiatives for Welfare Recipients*, Ottawa: Ontario Social Assistance Review Committee, novembre 1986.

Sorenson, Elaine, and Clark, Sandra. "A Child-Support Assurance Program: How Much Will It Reduce Child Poverty, and at What Cost?," *Economic Issues for Work and Family*, AEA Papers and Proceedings, mai 1994, 114-119.

Stephens, John. *The Scandinavian Welfare States: Achievements, Crisis and Prospects*, United Nations Research Institute for Social Development, Geneva: Discussion Paper no. 67, juin 1995.

Tarte, Françoise et Boisvert, Alain. *Relance auprès des prestataires de la sécurité du revenu ayant participé à un programme de développement de l'employabilité ou d'intégration en emploi: Deuxième volet*, Gouvernement du Québec, ministère de la Sécurité du revenu, février 1994.

Task Force on Approaches to Full Employment, *A Critical Review of Income Support Programs in Metro*, Working Paper, Halifax: City of Halifax, septembre 1988.

Groupe de travail sur la transition vers l'emploi, *Assembler les pièces du casse-tête: pour un système cohérent de transition vers l'emploi au Canada: rapport*, Ottawa: Commission canadienne de mise en valeur de la population active, 1994.

Tremblay, Monique. *Valeur de la production des prestataires participant aux programmes Travaux communautaires et Stages en milieu de travail*, Gouvernement du Québec, ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, juin 1990.

Tremblay, Monique et Tremblay, Louis. *Analyse coûts-bénéfices des programmes de développement de l'employabilité et d'aide à l'emploi*, Gouvernement du Québec, Ministère de la Sécurité du revenu, février 1991.

Turner, Joanne C., and Turner, Francis J., eds. *Canadian Social Welfare*, Scarborough, Canada: Allyn & Bacon Canada, 1995.

U.S. Department of Labor. *What's Working (and What's Not): A Summary of Research on the Economic Impacts of Employment and Training Programs*, Washington: Office of the Chief Economist, janvier 1995.

Warburton, Bill. *Routes to Independence: The Effectiveness of Employment and Training Programs for Income Assistance Recipients in British Columbia*, Gouvernement de la Colombie-Britannique, ministère des Services sociaux, Research, Evaluation and Statistics Branch, octobre 1992.

Welfare Assistance Review Committee. *Dignity, Security and Opportunity*, Gouvernement de l'Île du Prince-Édouard, ministère de la Santé et des Services sociaux, février 1989.

Westlake Consulting. *Evaluation of Academic Upgrading Programs Utilizing Computer Assisted Instruction in Calgary: Final Report*, Alberta: février 1994.

Zalinger, David and Bradley, Susan. *Program Evaluation: Pre-Employment Training Program for Social Assistance Recipients*,Gouvernement de l'Alberta, ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, mars 1992.

_____. *Employability Resources Network: Final Report*, Ottawa: août 1991.

_____. *Evaluation of the Student Work and Service Program (SWASP) - Newfoundland and Labrador: Final Report*, Strategic Initiatives Evaluation Committee, Développement des Ressources humaines Canada et Province de Terre-Neuve et Labrador, août 1995.

_____. *La sécurité sociale dans le Canada de demain: personnes handicapées, un document d'information*, Toronto: Développement des ressources humaines, 1994.

_____. *Regional Liaison Committees Workshop Report*, Gander: 25 et 26 novembre 1993.

_____. *Strategic Planning Workshop Report*, Canada/Newfoundland Social Assistance Recipient Agreement, St. John's: 17 au 19 mars 1993.

_____. "The Welfare State: Thinking the Unthinkable, Behind Current Arguments Over Tax Lurks The Thorny Question of Welfare Reform," *The Economist* CCCXXXIX (7963), 27 avril 1996, 60-62.

_____. "Training for Jobs: O Brave New World," *The Economist*, 12 mars 1994, 19-26.